

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Tommi Härkönen

SELVITYS HENKILÖSTÖVUOKRAUSPALVELUIDEN KÄYTÖSTÄ
JOENSUUN SEUDULLA

Opinnäytetyö
Elokuu 2018



OPINNÄYTETYÖ
Elokuu 2018
Liiketalouden koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihe)

Tekijä
Tommi Härkönen

Nimeke
Selvitys henkilöstövuokrauspalveluiden käytöstä Joensuun seudulla

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan Yrittäjät ry

Tiivistelmä

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin henkilöstövuokrauspalveluiden eli vuokratyövoiman käyttämistä Joensuun talousalueella. Selvityksen tavoitteena oli tutkia, kuinka paikalliset yritykset näitä palveluita hyödyntävät, millaisia heidän käyttökokemuksensa ovat ja millaisia asenteita sekä mielikuvia heillä on vuokratyövoiman käytöstä.

Selvitys toteutettiin yrityksille jaettuna verkkokyselynä, joka lähetettiin sähköpostitse paikallisille Pohjois-Karjalan Kauppakamarin ja Pohjois-Karjalan Yrittäjien jäsenille. Luonteeltaan tutkimus on pääosin kvantitatiivinen ja tuloksia tulkittiin Webropol-palvelun raportointityökalua hyödyntäen. Lisäksi haastateltiin kolmea suurinta paikallista henkilöstövuokraustoimijaa tiedonhankintaa ja kvalitatiivista analyysia varten. Näiden asiantuntijahaastattelujen tietoja käytettiin sekä tutkimuksellisesti että kontekstin kuvaamiseen. Niitä hyödynnettiin johtopäätöksiä luotaessa, kyselyn tulosten tulkinnan tukena ja osioissa nousseiden ilmiöiden vertailussa.

Selvityksen tuloksista ilmenee, että teollisuus- ja rakennusalan yritykset käyttävät Joensuun seudulla vuokratyövoimaa muita toimialasektoreita enemmän. Henkilöstövuokrauksen käyttämiseen yritykset suhtautuvat pääasiassa positiivisesti tai neutraalisti. Vastaajat, jotka ovat hyödyntäneet vuokratyövoimaa aiemmin toiminnassaan, näkevät ja suhtautuvat sen käyttämiseen selvästi positiivisemmin kuin sitä aiemmin käyttämättömät vastaajat.

Kieli
suomi

Sivuja	59
Liitteet	3
Liitesivumäärä	8

Asiasanat
Henkilöstöpalvelut, henkilöstövuokraus, työmarkkinat, vuokratyö



THESIS
August 2018
Degree Programme in Business
Economics
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600

Author
Tommi Härkönen

Title
Survey the use of staff leasing services in Joensuu region

Commissioned by
North Karelia Federation of Finnish Enterprises

Abstract

This thesis studied the use of staff leasing services or leased personnel in Joensuu economic region. The objective of the study was to find out how local enterprises make use of these services, what their user experiences are like and what kind of attitudes and images they have towards using leased manpower services.

The survey was implemented as a web survey to enterprises, emailed to local North Karelia Chamber of Commerce and North Karelia Federation of Finnish Enterprises members. The survey was mostly quantitative. In addition, interviews with the three largest local staff leasing service enterprises were carried out in order to gain qualitative data for the study. The information gained from these interviews was used as research and context description for making conclusions, helping to interpret the survey results and comparing the phenomenon which rose in different parts of the study.

On the basis of the results it can be concluded that the industrial and building sector enterprises use staff leasing more than other industry sectors in Joensuu region. The attitudes towards staff leasing is mostly positive. The respondents who used staff leasing in their own business see and take clearly more positive attitude towards staff leasing than those respondents who had not used the leasing services.

Language
Finnish

Pages	59
Appendices	3
Pages of Appendices	8

Keywords
Labour market, leased personnel, recruitment agency, staff leasing

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Viitekehys	6
2.1	Toiminnallinen viitekehys ja keskeiset käsitteet	6
2.2	Toiminta-asetelma	8
2.3	Pohjois-Karjalan työmarkkinatilanne	9
2.4	Vuokratyö.....	11
2.5	Henkilöstövuokrausyritykset	11
2.6	Henkilöstövuokraukseen liittyvä sääntely ja lainsäädäntö	13
3	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet, tutkimusmenetelmät ja aiheen rajaus	16
3.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	16
3.2	Tutkimusmenetelmät	16
3.3	Aiheen rajaus.....	17
4	Tutkimuksen toteuttaminen.....	18
4.1	Tutkimuksen aineisto	18
4.2	Aineistonkeruu	19
4.3	Analyysimenetelmät.....	20
4.4	Reliaabelius, validius ja triangulaatio	21
5	Tulosten kuvailu	22
5.1	Kyselyn yleiset tulokset.....	22
5.2	Kaikilta vastaajilta kysytyt kysymykset.....	26
5.3	Yritykset, jotka eivät olleet käyttäneet vuokratyövoimaa	28
5.4	Yritykset, jotka olivat käyttäneet vuokratyövoimaa.....	30
5.5	Taustatietojen, mielikuvien ja tulevaisuuden käytön tarkastelu suhteessa aiempaan käyttöön	35
5.6	Toimialasektorin mukaan vertailusta nousevia huomioita	40
5.7	Haastattelut.....	45
6	Tulosten tulkinta ja johtopäätökset.....	48
6.1	Kokonaistulosten tulkinta	48
6.2	Toimialakohtaiset erot.....	51
6.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	53
7	Pohdinta.....	54
	Lähteet.....	57

Liitteet

Liite 1	Verkkokyselyn kysymykset
Liite 2	Verkkokyselyä koskevan sähköpostin saate
Liite 3	Henkilöstövuokrausyritysten edustajille esitetyt kysymykset

1 Johdanto

Työmarkkinoilla on Suomessa meneillään murros, johon liittyy myös kohtaanto-ongelma. Perinteisten työmarkkinatoimijoiden, työnantajien ja työntekijöiden rinnalle on yhä voimakkaammin nousemassa kolmas osapuoli, joka on henkilöstövuokrauspalveluita tuottavat toimijat. He tarjoavat perinteisille työnantajille työvoimaa tarpeen mukaan korvausta vastaan, mutta kantavat itse työnantajan velvoitteet. Työntekijöiden kannalta toimijat ovat heidän työnantajiaan, jotka lähettävät heidät työskentelemään yrityksiin, joissa heidän osaamiselleen on tarvetta.

Joensuun seudulla työmarkkinoilla on myös havaittu, etteivät työttömät ja avoimien työpaikkojen osaamisvaatimukset kohtaa. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa samanaikaisesti alueella on paljon avoimia työpaikkoja, mutta työttömyysprosentti on maakunnallisesti valtakunnan suurin. Työskennellessäni Pohjois-Karjalan Yrittäjillä kohtaanto-ongelma ja osaavan työvoiman puute nousivat esiin jo yritysten kasvua ja työllistämistäkin estävinä teemoina. Jäin pohtimaan, kuinka Joensuun seudulla hyödynnetään ulkoisia henkilöstöpalveluita ratkaisuna tähän ongelmaan. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena onkin ymmärtää ilmiötä, kartoittaa tilannetta sekä selvittää, kuinka paikalliset yritykset tällä hetkellä hyödyntävät henkilöstövuokrausta toiminnassaan ja kuinka sen käyttö tunnetaan mahdollisuutena. Samalla selvitetään yritysten kokemuksia ja mielikuvia vuokratyövoiman käytöstä.

Vuokratyövoima valikoitui opinnäytetyöni aiheeksi omasta kiinnostuksestani henkilöstöhallintoa kohtaan sekä huomattuani, ettei aihetta ole tutkittu paikallisesti ennen tätä. Aiemmin erikoistumisopinnoissani sivusin ja tutustuin vuokratyövoiman tarjoamiin mahdollisuuksiin sekä haasteisiin. Esitin ajatukseni vuokratyövoiman käytöstä opinnäytetyöni aiheena Pohjois-Karjalan Yrittäjille ja he ilmaisivat mahdollisuuden toimia työni virallisena toimeksiantajana.

2 Viitekehys

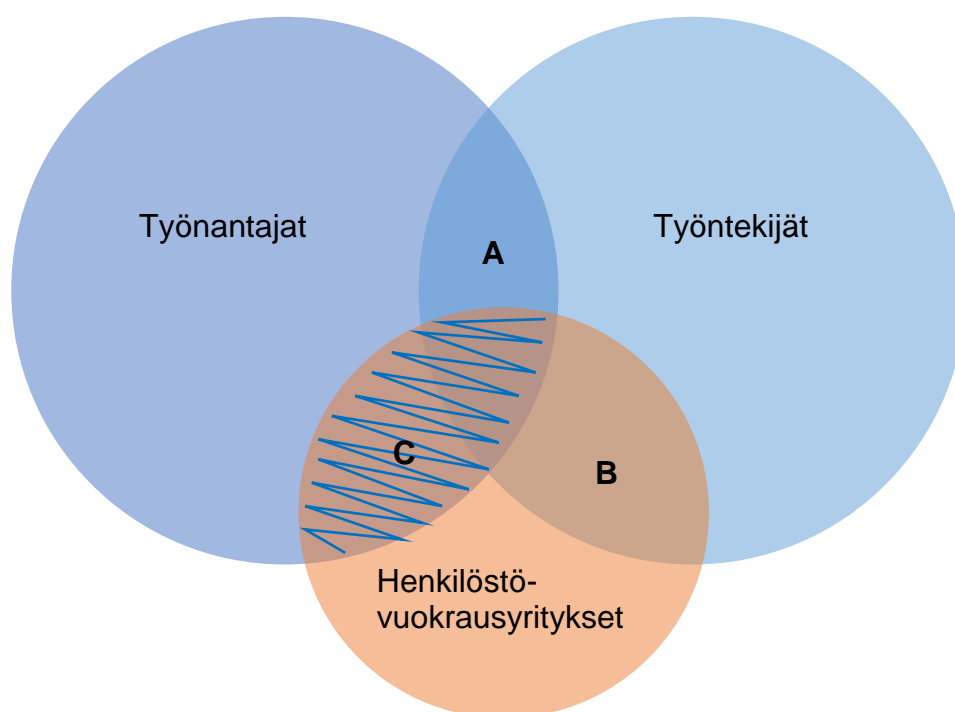
Vuokratyövoiman käyttö eli henkilöstövuokraus on viime vuosina nopeasti yleistynyt työnmuoto. Siinä asiakasyritys vuokraa työvoimaa henkilöstövuokrauspalveluita tarjoavalta yritykseltä tarvitsemakseen ajaksi. Henkilöstövuokrausyritys toimittaa asiakasyrityksen käyttöön heidän tarvettaan vastaavaa työvoimaa omasta resurssipoolistaan ja vastaa näiden työntekijöiden lakisääteisistä palkka- ja sivukuluista. Työntekijä on työsuhteessa henkilöstövuokrausyrityksen kanssa, mutta työskentelee asiakasyrityksessä sen työnjohdon ja valvonnan alaisuudessa.

Ilmiötä on Suomessa toistaiseksi tutkittu melko vähän. Tilastokeskus listaa sen säännöllisesti tekemässään Työvoimatutkimuksessa yhtenä työnmuotona. Tämän lisäksi henkilöstövuokrausyrityksiä edustava Henkilöstöpalveluyritysten Liitto on julkaissut joitakin omia tutkimuksiaan aiheeseen liittyen. Objektiivista tutkimustietoa on kuitenkin niukasti. Aiheesta aiemmin tehdyt gradut ja opinnäytetyöt ovat pääasiassa keskittyneet tiettyjen kohdeyrityksien näkökulmiin tai vuokratyöhön liittyviin ilmiöihin, eivätkä tutki vuokratyövoiman käyttöä yleisellä tasolla. Paikallisesti Joensuun talousaluetta tai Pohjois-Karjalaa koskevia tietoja ei taustamateriaaleja kerätessä löydetty lainkaan, joten voidaan olettaa, ettei asiaa ole tutkittu ennen tätä opinnäytetyötä.

2.1 Toiminnallinen viitekehys ja keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön laajemman viitekehyksen muodostavat työmarkkinat ja työllistäminen (kuvio 1). Selvitys keskittyy perinteisten työmarkkinatoimijoiden, työnantajien ja työntekijöiden kohtauspisteeseen, jossa henkilöstövuokrauspalveluita tarjoavat yritykset operoivat. Perinteisesti työllistäminen tapahtuu työnantajien ja työntekijöiden rajapinnassa (kohtauspiste A). Tällainen työllistäminen syö kuitenkin rekrytointiprosessin ja siihen kuluvan ajan vuoksi yrityksen resursseja. Kohtaanto-ongelma on vain lisännyt yritysten haasteita, mikä saa jotkin yritykset

kääntymään erityisesti lyhytaikaisissa ja äkillisissä henkilöstötarpeissaan henkilöstövuokrausyritysten puoleen. Tällöin vuokrayritys vastaa rekrytoinnista ja osaavan työvoiman hankinnasta, jolloin työllistäminen tapahtuu näiden yritysten ja työntekijöiden rajapinnassa (B). Tämän selvityksen painopiste on työnantajien ja henkilöstövuokrausyritysten rajapinnassa (C), sillä tavoitteena on selvittää kuinka paikalliset työnantajayritykset henkilöstövuokrausyritysten palveluita hyödyntävät.



Kuvio 1. Työmarkkinatoimijoiden väliset suhteet.

Tällä hetkellä työmarkkinoilla on valtakunnan tasolla vallallaan tilanne, jossa meillä samanaikaisesti on aloja, joita vaivaa huutava työvoimapula, sekä paljon työttömiä työnhakijoita. Avoimet työpaikat ja työnhakijat eivät kuitenkaan kohta, sillä työnhakijoiden osaaminen ei vastaa työtehtävissä vaadittua osaamista. Tästä tilanteesta käytetään nimitystä kohtaanto-ongelma. (Vainikainen 2018.) Tämä näkyy korostuneesti myös Joensuun seudulla ja yleisesti Pohjois-Karjalassa, muun muassa teollisuus- ja rakennusaloilla. Vuokratyö on nähty yhtenä keinona korjata tätä ongelmaa. Henkilöstövuokrauspalveluita käytettäessä rekrytointiprosessi ja vastuu osaavan työvoiman löytymisestä siirtyvät yrityksiltä hen-

kilöstövuokrausyrityksille. Tarvittaessa ne mahdollisuuksiensa mukaan jopa kouluttavat uusia henkilöitä tarvittaviin tehtäviin. Asiakasyrityksillä on myöhemmin mahdollisuus palkata hyväksi todettu työntekijä omalle palkkalistalleen mahdollisesti pientä välityspalkkiota vastaan. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton jäsenilleen antaman ohjeistuksen mukaan välityspalkkiota ei kuitenkaan yleensä peritä työntekijän työskenneltyä yli neljä kuukautta asiakasyrityksessä. (Tolonen 2018.)

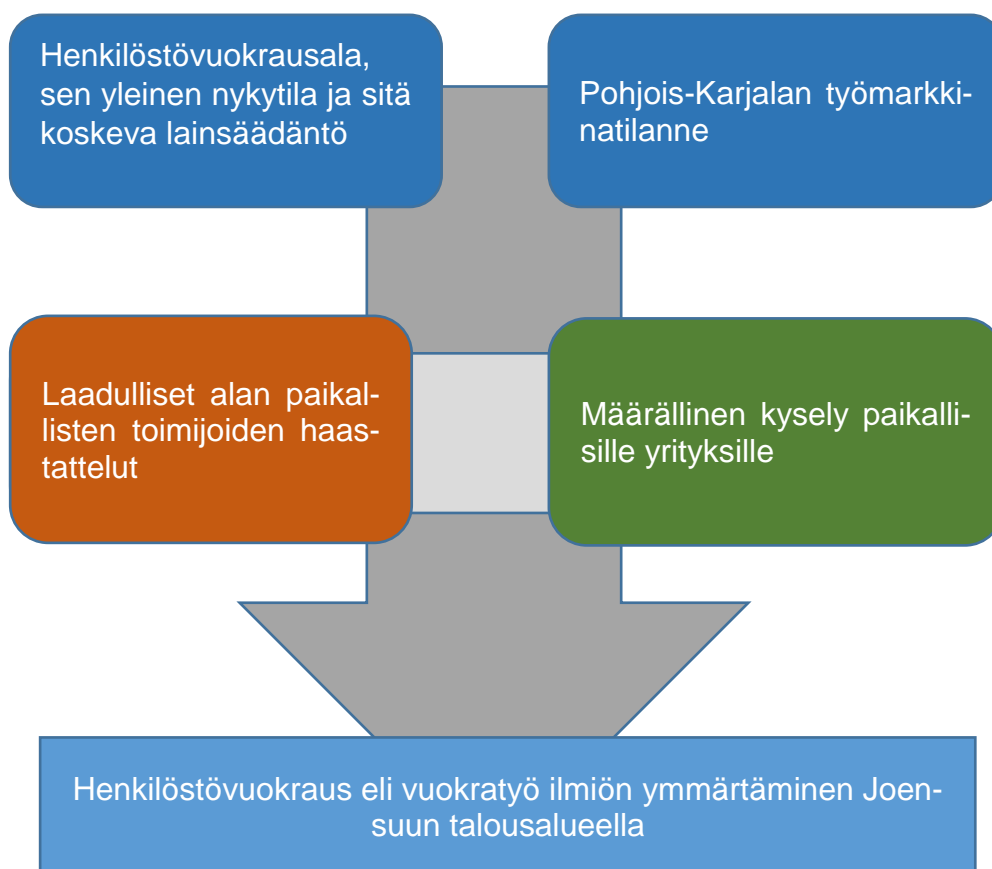
Työnantajien näkökulmasta ongelmana on osaavan ja oikein asennoituneen työvoiman puute. Osaavalla tarkoitetaan sitä, että työvoimalla on työtehtävää vastaava koulutus tai muuta vastaavaa osaamista. Tämä osaavan työvoiman puute on noussut useissa tutkimuksissa Pohjois-Karjalan yritysten yhdeksi suurimmista kasvun esteistä. Muun muassa rakennusteollisuudessa on tällä hetkellä huutava pula työvoimasta. (Väisänen 2018.) Väisäsen (2018) mukaan yritysten olisi hyväksyttävä se, että ammattilaiset ovat tällä hetkellä jo töissä. Työskennellessäni Pohjois-Karjalan Yrittäjillä olin mukana laatimassa Yrittäjien ja Pohjois-Karjalan Kauppakamarin teettämään Kasvun esteet -kyselyä. Siihen vastanneista yrityksistä 40% kertoi osaavan työvoimaan löytymisen olevan haaste ja jo este yrityksensä kasvulle (Pohjois-Karjalan Kauppakamari & Pohjois-Karjalan Yrittäjät, 2017).

2.2 Toiminta-asetelma

Ymmärtääkseen ilmiötä on ensiksi ymmärrettävä sitä ympäröivä konteksti. Selvityksen kannalta tähän liittyy merkittävästi paikallinen työmarkkinatilanne. On selvitettävä perinteisten työmarkkinavoimien väliset valtasuhteet ennen kuin voidaan arvioida kolmannen toimijan vaikutusta tähän kokonaisuuteen. Lisäksi on selvitettävä henkilöstövuokrausalaa koskeva konteksti. Vuokratyövoiman käytön historia ja viralliset määritelmät, alan yleinen tilanne sekä sitä koskeva sääntely ovat kaikki tärkeitä ymmärtää ennen kuin voidaan tehdä johtopäätöksiä tämän hetkisestä tilanteesta paikallisella tasolla.

Saadaksemme laajan ymmärryksen Joensuun seudun paikallisesta tilanteesta aihetta lähestyttiin selvityksen molempien aktiivisten osapuolten, perinteisten

työnantajayritysten ja henkilöstöpalveluyritysten kannalta. Paikallisten yritysten näkökulmaa ymmärtääksemme kerättiin kyselyllä määrällistä tietoa heidän ajatuksistaan ja näkemyksistään. Henkilöstöpalvelualan ja sen paikallisten toimijoiden tilannetta taas kartoitettiin haastattelemalla suurimpien toimijoiden edustajia. Edellä mainittujen vastauksia tulkitsemalla ja niitä selvityksen viitekehykseen peilaamalla kyetään saavuttamaan riittävä ymmärrys, jotta voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Selvityksen toiminta-asetelma.

2.3 Pohjois-Karjalan työmarkkinatilanne

Pohjois-Karjalassa on Tilastokeskuksen viimeisimmän alkuvuoden 2018 käsittävän yritysrekisterin mukaan 8 388 yritystä ja voittoa tavoittelematonta yhteisöä. Virallisen toimialaluokituksen mukaisesti jaoteltuna lukumäärällisesti yritysten

mukaan suurimmat päätoimialat ovat tukku- ja vähittäiskauppa (1 498), rakentaminen (1 108), ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (814) sekä teollisuus (784). (SVT 2018b.) Alueen kokonaisliikevaihto vuonna 2016 oli 6,6 miljardia euroa. Liikevaihdollisesti Pohjois-Karjalan suurimmat toimialat olivat teollisuus (2,3 miljardia euroa), tukku- ja vähittäiskauppa (1,65 miljardia euroa) sekä rakentaminen (718 miljoonaa euroa). (SVT 2017.)

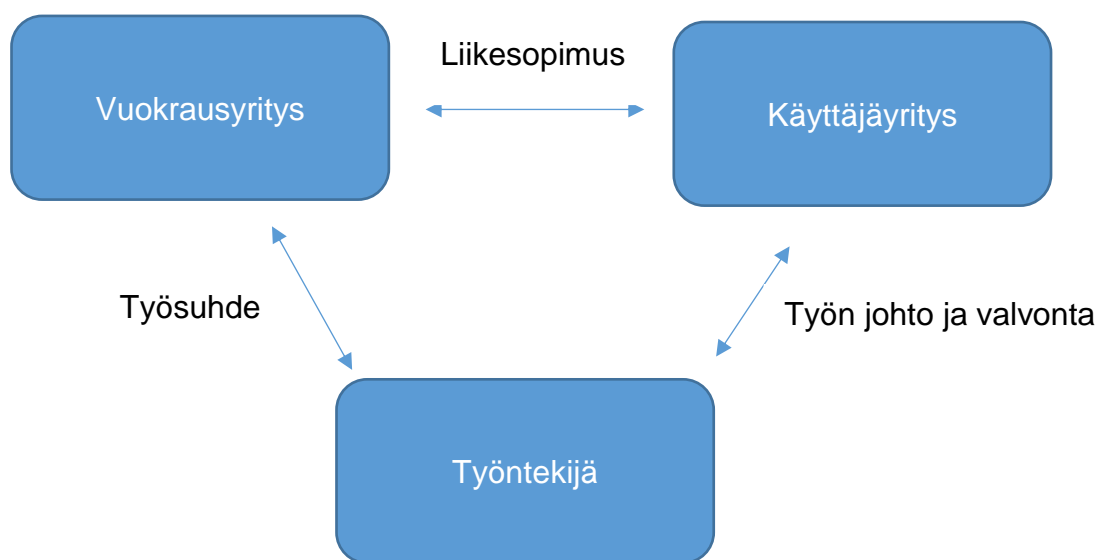
Yhteisöistä selvästi suurin osa (6 625) työllistää vain 0-4 henkeä. 5-9 henkeä työllistäviä yhteisöjä on 712, 10-19 henkeä 399 ja 20-49 henkilöä työllistäviä 226. 50-250 henkilöä työllistäviä yhteisöjä Pohjois-Karjalassa on 77 kappaletta ja yli 250 henkeä työllistäviä 5. Yli 1 000 henkilöä työllistäviä yhteisöjä ei maakunnastamme löydy lainkaan. Henkilöstömäärällisesti toimialoista eniten vuonna 2015 työllistivät terveys- ja sosiaalipalvelut (12 039 henkeä), teollisuus (8 389), tukku- ja vähittäiskauppa (5 868) sekä koulutus (4 815). Viidennellä sijalla oli rakentaminen 3 861 henkilöllä. (SVT 2018b.)

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2016 Pohjois-Karjalassa asui 164 085 henkilöä ja alueen kokonaistyövoima oli 72 620 henkeä. Heistä työllisiä oli 59 465 ja työttömiä 13 155. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen mukaan maakunnan virallinen työttömien osuus työvoimasta huhtikuussa 2018 oli 14,0 %. Se on suurin koko maassa (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2018). Työvoiman ulkopuolella vuonna 2016 oli 91 465 henkilöä, joista eläköityneitä 49 192. Maakunnan huoltosuhteen ennustettiin vuonna 2015 olevan vuonna 2018 noin 66,8 lasta ja 65 vuotta täyttänyttä 100 työikäistä kohti. (SVT 2018a.)

Pohjois-Karjalassa työvoimapulasta kärsii erityisesti sosiaali- ja terveysala maakunnan reuna-alueilla. Myös rakennussektorilla on vaikeuksia löytää työvoimaa. Spesifeistä tehtävistä myyntiedustajat sekä puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät nostettakoon erikseen mainittaviksi. Ylitarjontaa Pohjois-Karjalassa on taide- ja käsityöaloilla sekä sihteereistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018c.) Vuoteen 2030 saakka työmarkkinoilta poistuvien yli 60 vuotiaiden määrä on niille tulevien 20 vuotta täyttävien määrää selkeästi korkeampi (Poketti.fi 2018).

2.4 Vuokratyö

Määritelmän mukaan vuokratyöllä tarkoitetaan työtä, jossa vuokrausyritys vastiketta vastaan tarjoaa työntekijöitään suorittamaan toisen eli käyttäjäyrityksen teettämää työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena (Saarinen 2005, 100). Nämä työntekijät ovat käsitteellistä vuokratyövoimaa. He ovat henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöitä ja työsuhteessa sen kanssa, mutta työskentelevät käyttäjäyrityksessä sen työnjohdon alaisena. Vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä vallitsee liikesopimus. Sopimuksessa määritellään vuokrausta koskevat ehdot muun muassa vuokrausaika, siitä saatava vastike ja vuokratyöntekijälle asetettavat vaatimukset (Saarinen 2005, 112). Näitä vuokratyöhön liittyviä suhteita on kuvattu pelkistetyksi kuviossa 3.



Kuvio 3. Vuokratyön keskeiset sopimussuhteet, mukaillen (Saarinen 2005,100).

2.5 Henkilöstövuokrausyritykset

Henkilöstövuokraustoimintaa harjoittavat Suomessa pääasiassa henkilöstövuokraukseen erikoistuneet yritykset. Monet näistä yrityksistä tarjoavat lisäksi muita erilaisia ulkoisia henkilöstöpalveluita, kuten rekrytointipalveluita, mutta toiminnan

ytimen muodostaa henkilöstövuokraus. Sen osuus henkilöstöpalvelualan kokonaisliikevaihdosta on yli 80 % (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto, 2018a). Suomessa toimi vuonna 2016 Tilastokeskuksen alueellisen yritystoimintatilaston mukaan 1 342 työvoiman vuokraukseen keskittynyttä yritystä (SVT 2017). Henkilöstöpalveluyritysten Liiton mukaan vakiintuneita yrityksiä on kuitenkin vain noin 500-600 (HPL 2018b). Pohjois-Karjalassa Tilastokeskuksen tuoreimman yritysrekisterin mukaan näitä toimijoita oli 21 kappaletta (SVT 2018b). Yritykset jakautuvat kokonsa ja fokusoidun toimialansa mukaan hyvin laajalle kirjolle. Suurimmat toimijat ovat usein valtakunnallisia, jopa kansainvälisiä ja tarjoavat henkilöstövuokrauspalveluita lähes kaikille toimialoille. Pienemmät toimijat puolestaan saattavat olla keskittyneet toiminnassaan hyvin pienelle toimialueelle ja spesifille toimialalle. (Vainikainen 2018.)

Valtakunnallisesti henkilöstöpalveluyrityksiä edustaa Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL). Se toimii henkilöstöä vuokraavien sekä muita henkilöstöpalveluita tarjoavien yritysten työnantaja- ja toimialaliittona. Sen jäsenenä on noin 300 yritystä. HPL on kehittänyt alaa muun muassa laatimalla sille toimintaperiaatteet ja yleiset sopimusehdot. Liitto myös neuvottelee yhden alaa yleisesti koskevan yleissitovan työehtosopimuksen. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2018.)

Henkilöstövuokraus on työllistäjänä ja toimialana Suomessa vielä pieni verrattuna Länsi-Euroopan kehittyneisiin markkinoihin. Vuonna 2016 vuokratyöntekijöiden osuus kaikista työssäkävivistä oli vain 1,5 %. Samanaikaisesti Länsi-Euroopassa vuokratyövoiman osuus työmarkkinoista on 3-5 %, esimerkiksi Iso-Britanniassa osuus on 4 %. Aivan viime vuosina osuus on kuitenkin lähtenyt hyvään kasvuun suomalaisyritysten tottuessa henkilöstöpalveluiden käyttöön. Alan tulevaisuuden odotuksena onkin, että Suomi tulee saavuttamaan vuokratyövoiman käytössä muita Euroopan maita. (Herrala 2016, Tolonen 2018.)

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton 20:lle henkilöstöpalvelualan suurimmalle yritykselle teettämän liikevaihtotiedustelun mukaan näiden kokonaisliikevaihto tammi-maaliskuussa 2018 oli 322,2 miljoonaa euroa. Kasvua edellisvuoteen verrattuna oli 18 %. Tarkastellessa pelkästään henkilöstövuokrauspalveluiden liikevaihtoa

tammi-maaliskuun ajalta sitä kertyi 273,7 miljoonaa euroa ja kasvua edellisvuoden vastaavaan ajanjaksoon oli 22 %. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2018a.) Myös kaikki haastatellut paikalliset toimijat kertoivat liikevaihtojensa kasvaneen viimeisen kolmen vuoden, mutta erityisesti viimeisen vuoden aikana selvästi. Sekä ala että haastatellut toimijat odottavat nopean kasvun jatkuvan vielä lähivuosina. (Tolonen 2018, Vainikainen 2018, Väisänen 2018.)

2.6 Henkilöstövuokraukseen liittyvä sääntely ja lainsäädäntö

Useista Keski-Euroopan maista ja muun muassa Ruotsista poiketen Suomessa ei ole toistaiseksi katsottu tarpeelliseksi säätää erityisesti vuokratyötä koskevaa lakia, vaikka se julkisessa keskustelussa aika ajoin nouseekin esiin. Henkilöstövuokraus- ja käyttäjäyritysten välisissä työvoimanvuokrausta koskevissa sopimuksissa noudatetaan normaalia yleistä sopimusoikeudellista sääntelyä ja oikeudellisia periaatteita. Osapuolten on myös vuodesta 2006 täytynyt noudattaa tilaajanvastuulakia, eli asiakasyrityksellä on vastuu hankkia vuokrausyritykseltä selvitys sen kuulumisesta ennakkoperintä-, työnantaja- ja arvonlisävelvollisten rekisteriin sekä yrityksen kaupparekisteriote. Vuokrausyrityksellä puolestaan on velvollisuus toimittaa tämä selvitys tilaajalle. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 24-25, 50-52.)

Työntekijää koskevissa asioissa sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä. Kuitenkin muista työsuhteista poiketen työsuhteeseen kuuluvat oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat kolmen osapuolen kesken, normaalin kahden sijaan. Henkilöstöpalveluyritys on työntekijän varsinainen työnantaja, jonka tehtävänä on varmistaa työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien täyttyminen. Käyttäjäyrityksellä on kuitenkin työntekijään direktio-oikeus ja sillä on vuokrausyrityksen kanssa jaettu työsuojeluvuoro. Työntekijä puolestaan on velvollinen noudattamaan asiakasyrityksen antamia ohjeita ja uskollisuusvelvoitetta. Näistä ja muista vuokratyön erityispiirteistä johtuen joihinkin työoikeudellisiin lakeihin on kirjattu tiettyjä erityisesti vuokratyötä koskevia säännöksiä, muun muassa oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä, työturvallisuudesta ja vähimmäistyoehdojen määräytymisestä. (Hietala ym. 2014, 25-27.)

Myös työehtosopimukset sääntelevät vuokratyöntekijöiden työsuhteiden ehtoja. Alalla on voimassa kolme työehtosopimusta, jotka on vahvistettu yleissitoviksi. Ne ovat henkilöstöpalvelualan, ravintolamuusikoiden ja kemian toimialan työehtosopimukset. Lisäksi valtaosaan muista muiden alojen työehtosopimuksista on kirjattu erilaisia vuokratyötä koskevia määräyksiä. Ellei työntekijä kuulu kyseisten normaalisitovien työehtosopimusten soveltamisalaan, on työehdoissa noudatettava käyttäjäyritystä koskevaa työehtosopimusta. Normaalisti vuokratyöntekijät ovatkin joko vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä koskevan työehtosopimuksen piirissä. (Hietala 2014, 27.) Kaikki haastatellut paikalliset toimijat kertoivat ensisijaisesti noudattavansa asiakasyrityksiään koskevia työehtosopimuksia. Näin heidän mukaansa vältetään parhaiten, etteivät vuokratyöntekijät ole eriarvoisessa asemassa asiakasyrityksen omiin työntekijöihin nähden. (Tolonen 2018, Vainikainen 2018, Väisänen 2018.)

Kansainvälisten normien osalta Suomi on ratifioinut vuonna 1999 kaksi vuokratyötä koskevaa ILO:n yleissopimusta sekä pannut vuonna 2012 täytäntöön Euroopan Unionin säätämän vuokratyödirektiivin. ILO:n yleissopimukset koskettavat merenkulkijoiden työvälistystä sekä yksityisiä työvälistystoimistoja. Jälkimmäisellä sallitaan yksityisten työvälistystoimistojen toiminta sekä suojellaan näitä palveluita käyttäviä työntekijöitä. Vuokratyödirektiivin tarkoituksena puolestaan on sekä huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyönlaatua varmistamalla vuokratyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu, että toisaalta vahvistaa vuokratyön käytölle asianmukaiset puitteet ja poistaa vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitteet. (Hietala ym. 2014, 29-30.)

Historiallisesti tarkasteltuna ulkopuolista työvoimaa koskevia sopimusmääräyksiä kirjattiin ensimmäisen kerran teollisuuden ja kuljetusalojen työehtosopimukseen vuonna 1968. 1960- ja -70-luvuilla maksullinen työvälistys oli laitonta, mutta sitä kierrettiin, sillä vuokrausyritys nähtiin viranomaisten silmissä työntekijän laillisena työnantajana. Suomen Työnantajain Keskusliitto STK ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK solmivat vuonna 1969 ulkopuolista työvoimaa koskevan sopimuksen, jossa määriteltiin vuokratyö ja sovittiin, että sitä tulisi käyttää ainoas-

taan ruuhkahuippujen tasaamiseen sekä muutoin ajallisesti ja laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin. 1970-luvulla vuokratyö yleistyi ja sillä pyrittiin minimoimaan työvoimakustannuksia sekä muun muassa kiertelemään vero-oikeuden säännöksiä. Ilmenneiden ongelmien vuoksi vuonna 1985 säädettiin laki, joka määritteli työvoiman vuokrauksen luvanvaraiseksi. Vuonna 1994 astui voimaan uusi työvoimapalvelulaki, joka kumosi asetuksen työvoimanvuokrauksesta ja korvasi luvanvaraisuuden ilmoitusmenettelyllä. (Lähteenmäki 2013, 31-34.) Omana toimialanaan henkilöstövuokraus oli kiellettyä aina vuoteen 1995 saakka (Elomaa 2011, 24).

Sallimista seuranneina vuosina alalla ilmeni paljon väärinkäytöksiä ja puutteellisen lainsäädännön vuoksi sopimuksia muun muassa ketjutettiin, millä vältettiin lähes kokonaan esimerkiksi työnantajan eläkemaksut. 1999 säädettiin laki, joka velvoitti työnantajaa maksamaan myös lyhytaikaisissa työsuhteissa eläke- ja sosiaaliturvamaksut. Vuokratyövoimaa koskee edelleen hyvin vähän säännöksiä. Keskeisin vuokratyötä koskeva työsopimuslain säännös astui voimaan vuonna 2001, jolloin lakiin kirjattiin, että vuokrausta harjoittavan yrityksen on noudatettava vuokrausyritystä sitovaa normaalisitovaa tai vuokrausalan yleissitovaa työsopimusta. (Elomaa 2011, 26.)

Sääntelyn ja lakien osalta alalla ei lähitulevaisuudessa ole näkyvissä suuria muutoksia. Niin sanottujen nollatuntisopimusten kieltä on aika ajoin väläytelty, mutta toistaiseksi asiaa ei ole lainsäätäjien toimesta lähdetty viemään eteenpäin. (Tolonen 2018.) Jotkin toimijat ovat toivoneet Suomeen Ruotsissa olevaa mallia, jossa määräaikaisen työsopimuksen solmimisen ehtoja tiukennettaisiin ja toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella työskenteleville vuokratyöntekijöille maksettaisiin takuupalkka, vaikkei henkilöstövuokrausyrityksellä olisi tarjota hänelle töitä. Tällä heidän mielestään parannettaisiin työntekijöiden oikeusturvaa ja elämän suunniteltavuutta. (Kirjallinen kysymys 437/2010 vp.)

3 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet, tutkimusmenetelmät ja aiheen raja

3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työnantajien ja työntekijöiden rajapinnassa operoivien henkilöstövuokraustoimintaa tarjoavien yritysten palvelujen käyttöä ja tämän kehittymistä erityisesti viimeisen kolmen vuoden aikana Joensuun talous-alueella. Tutkimuksella halutaan selvittää, kuinka paljon ja millaiset paikalliset yritykset käyttävät vuokratyövoimaa. Pyrkimyksenä on myös selvittää, tunnettaanko henkilöstövuokraus niissä ylipäänsä henkilöstöratkaisuna ja työn teettämisen muotona. Samalla kartoitetaan yritysten asenteita ja kokemuksia vuokratyövoiman käytöstä. Vastaajilta tiedustellaan myös, näkevätkö he henkilöstövuokrauksen tulevaisuudessa oman toimintansa tukena mahdollisena. Asiantuntijahaastatteluilla halutaan tutustua tarkemmin henkilöstövuokrausalaan Joensuussa, selvittää paikallisten toimijoiden ja alan käsityksiä oman toimintansa tilasta sekä viime vuosien kehityksestä ja tulevaisuuden odotuksista.

3.2 Tutkimusmenetelmät

Yleensä tutkimuksen tekemisessä käytettävät tutkimusmenetelmät jaetaan kahteen ryhmään: kvantitatiivisiin (määrällisiin) ja kvalitatiivisiin (laadullisiin) menetelmiin. Karrikoiden kvantitatiivisilla menetelmillä lähestytään tutkittavaa asiaa ongelma-keskeisesti ja pyritään saamaan määrällisiä mitattavia tuloksia, jotka voidaan muokata tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Myöhemmin näitä tuloksia voidaan tulkita tilastollista analysointia käyttäen ja verrata niitä aiempiin aiheesta saatuihin tuloksiin tai/ja esitettyihin hypoteeseihin. Kvalitatiivisilla menetelmillä puolestaan pyritään laadullisesti ”todellisen elämän” kuvaamiseen kokonaisvaltaisesti. Tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto kootaan luonnollisista, todellisista tilanteista. Niissä suositaan ihmisten käyttöä tiedonkeruun instrumenttina sekä sen kohteena. Tällöin tiedonkeruu on tilanteeseen mukautu-

vaa ja joustavaa sekä tutkittavan oma ääni pääsee paremmin kuuluviin. Tutkittava kohdejoukko valitaan kvantitatiivisiin menetelmiin verrattuna tarkoituksenmukaisemmin ja tapauksia käsitellään ainutlaatuisina niitä suoraan yleistämättä. Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät yhdistetään usein kyselyin toteutettaviin tutkimuksiin, kun taas kvalitatiiviset tutkimuksenmenetelmät haastatteluin toteutettaviin. Todellisuudessa näitä päätutkimusmenetelmiä ei kuitenkaan voida erotella toisistaan näin suoraviivaisesti, vaan usein tutkimuksissa käytetään tutkittavan aiheen huomioiden soveltaen molempia. (Hirsjärvi, Remes & Saravaara 2009, 135-140 160-164.)

Tässä tutkimuksessa on käytetty sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä. Pyrkimyksenä on selvittää, kuinka paljon paikalliset yritykset vuokratyövoimaa käyttävät, joten on tarkoituksen mukaista kerätä tietoa näiltä yrityksiltä määrällisellä yleisesti jaettavalla kyselyllä. Näin maksimoimme mahdollisuuden saada paljon vastauksia mahdollisimman suurta yleistettävyyttä sekä tilastollista analysointia ajatellen. Tämän kvantitatiivisen osuuden tueksi toteutettiin myös kolme kvalitatiivista teemahaastattelua tutkittavan aiheen asiantuntijoille. Näillä pyritään saamaan laaja-alaisempi ja kattavampi kuva tutkittavasta aiheesta, josta teoreettista kirjallisuutta on vähän, sekä peilata määrällisesti saatuja tuloksia haastattelussa nousseisiin teemoihin.

3.3 Aiheen rajaus

Opinnäytetyön aihe muotoutui nykyiseen asuunsa opinnäytetyöprosessin edetessä. Alun alkaen ajatuksena oli tutkia ulkoisten henkilöstöpalveluiden käyttöä, mutta niiden kenttä on laaja ja vaihtelee suuresti eri niitä tarjoavien yritysten välillä. Tällöin riskinä olisi ollut aiheen pirstaloituminen. Henkilöstövuokraustoiminta on kuitenkin yrityksestä riippumatta jo lainsäädännönkin vuoksi lähtökohtaisesti yhdenmukaista, joten se sopi opinnäytetyön aiheeksi. Prosessin alussa tarkoituksena oli tutkia aihetta koko Pohjois-Karjalan alueella, mutta pian todettiin henkilöstövuokraustoiminnan keskittyvän pääasiassa vielä Joensuun seudulle ja haja-asutusalueiden tilanteen tutkimisen olevan epätarkoituksenmukaista. Lopulta

maantieteellisessä rajauksessa päädyttiin tutkimaan asiaa Joensuun talousalueella, joka sisältää Joensuun kaupungin lisäksi Kontiolahden ja Liperin kunnat. Henkilöstövuokrausta päädyttiin lopulta lähestymään aiheena pelkästään työnantaja- ja henkilöstövuokrausyritysten näkökulmasta jättäen työntekijäpuoli tämän työn ulkopuolelle. Päätös syntyi yksinkertaisesti siksi, että työntekijänäkökulman mukaan ottaminen olisi kasvattanut opinnäytetyön valtavaksi kokonaisuudeksi.

4 Tutkimuksen toteuttaminen

4.1 Tutkimuksen aineisto

Tutkimuksen aineistona toimii pääasiassa Joensuun, Kontiolahden ja Liperin kuntien alueen yrityksille lähetetyn verkkokyselyn tulokset. Kyselyssä kysyttiin laajasti vuokratyövoiman käytöstä tähän saakka ja tulevaisuudessa, asenteista käyttöä kohtaan sekä muista tutkimuksen tavoitteisiin kirjatusta aiheista. Vastaa-jilta, jotka kertoivat käyttäneensä vuokratyövoimaa, kysyttiin osittain eri kysymyksiä kuin vastaajilta, jotka sitä eivät olleet käyttäneet. Kaikilta yhteisesti kysyttiin vuokratyövoimaan liittyvistä mielikuvista ja aikeista käyttää sitä tulevaisuudessa. Kyselyn kysymykset kokonaisuudessaan ovat liitteestä 1. Verkkokysely todettiin laajan otannan saavuttamiseksi ja helppoutensa vuoksi parhaaksi vaihtoehdoksi.

Laadullisessa mielessä yllä kuvatun määrällisen kyselyn tueksi päätettiin haastatella kolmea suurinta paikallista henkilöstövuokrausalan toimijaa. Heidän haastattelujaan voidaan peilata kyselyllä saatuihin tuloksiin ja arvioida, korreloivatko kyselyssä sekä haastatteluissa esiin nousevat asiat keskenään. Lisäksi haastatteluja käytettiin tukena tämän työn viitekehystä kirjoittaessa aiheesta niukasti löytyvän kirjallisuuden ja haastateltujen suuren asiantuntijuuden vuoksi.

4.2 Aineistonkeruu

Alueen yrityksiä lähestyttiin verkossa Webropol-palvelulla toteutetulla kyselyllä, joka lähetettiin sähköpostitse yrityksille. Jakelussa käytettiin oikein kohdistetun otannan varmistamiseksi kahden paikallisen yrityksiä edustavan järjestön Pohjois-Karjalan Kauppakamarin sekä Pohjois-Karjalan Yrittäjien jäsenrekistereitä. Kyselyt lähetettiin opinnäytetyön tekijän saatetekstin (Liite 2.) kera kyseisten organisaatioiden toimihenkilöiden sähköposteista, millä pyrittiin minimoimaan viestien tulkinta roskapostiksi tai muu kato.

Sähköpostiviesti linkkeineen lähetettiin yhteensä noin 1750 yritykselle. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 228 kappaletta, jolloin kyselyn vastausprosentiksi tuli 12,7 %. Tätä voidaan pitää luotettavana suuntaa-antavana otantana. Kyselyn kysymykset opinnäytetyön tekijä laati itse, konsultoiden opinnäytetyön ohjaajansa sekä jakelusta vastaavien järjestöjen toimitusjohtajia. Konsultoiduilla on pitkä kokemus kyselyiden laatimisesta yrityksille ja he osasivat arvioida kysymysten soveltuvuutta paikallisille yrityksille ja niissä ilmenneitä puutteita. Kysely oli auki verkossa 28.01.-19.02.2018.

Laadullista osuutta varten haastateltaviksi valikoituivat Baronan (entinen Opteam) Itä-Suomen aluepäällikkö Timo Vainikainen, VMP Varamiespalvelu Joensuun yrittäjä Ossi Tolonen sekä RTK-Henkilöstöpalvelu Oy:n Joensuun toimipisteen Avainasiakaspäällikkö Jukka Väisänen. Haastattelut ovat alansa asiantuntijoita, jotka tuntevat erityisesti Joensuun alueen paikallisen tilanteen. Kaikkien haastateltujen mukaan nämä kolme heidän edustamaansa yritystä ovat alueen suurimmat henkilöstövuokrausalan toimijat. Koska virallista varmaa tietoa ei ole saatavilla, ei ole syytä epäillä alan ammattilaisten omaa näkemystä paikallisesta markkinatilanteesta. Haastattelut toteutettiin viikolla 6/2018 teemahaastatteluina perinteisesti kasvotusten ja ne nauhoitettiin. Niissä käytettiin yhtenäistä ennalta luotua kysymyspatteristoa (Liite 3.), joka laadittiin yhdessä opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Siinä kysyttiin sekä yleisesti haastateltujen näkemyksiä henkilöstövuokrausalan nykyisestä tilanteesta, kehityksestä ja tulevaisuudesta, että tarkemmin tietyistä aihealueista, kuten alan haasteista ja sen yllä leijuvasta kielteisestä maineesta.

4.3 Analyysimenetelmät

Tutkimuksen aineistoa voidaan analysoida karkeasti kahdella analyysitavalla, selittämään ja ymmärtämään pyrkivällä. Selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa, kun taas ymmärtämään pyrkivässä käytetään tavallisesti laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 224.)

Verkkokyselyn tuloksia analysoitiin selittävän lähestymistavan kautta. Kyselyn tuloksia tulkittiin ensisijaisesti tilastoanalyysia käyttäen ja siitä saaduista tuloksista pyrittiin luomaan johtopäätöksiä. Webropol-palvelulla, jolla verkkokysely luotiin, on oma raportointityökalunsa, johon se luo automaattisesti yhteenvetoja saaduista vastauksista, tarvittaessa haluttujen muuttujien mukaan. Tulosten tulkinnan apuna on ensisijaisesti käytetty tätä raportointityökalua, jonka luomien taulukoiden pohjalta tuloksista on vedetty johtopäätöksiä. Nämä tulokset ja johtopäätökset kirjattiin tähän raporttiin.

Haastattelujen analysointiin puolestaan käytettiin ymmärtämiseen pyrkivää lähestymistapaa. Haastatteluista nauhoitetut nauhat litteroitiin. Litterointia ei suoritettu sanasta sanaan, mutta puheista poimittiin tärkeimmät kohdat kuitenkin sanomaa muuttamatta. Näillä litteroiduilla haastatteluilla pyritään ensisijaisesti selittämään verkkokyselyn tuloksista nousevia ilmiöitä ja ymmärtämään henkilöstövuokrauksen kokonaisuutta. Haastatteluista nousseista ilmiöistä on oma lunksa tässä raportissa ja niitä käytetään johtopäätöksien tekemisessä.

Molempien osien analysoinnissa otetaan huomioon ja arvioidaan tarkasti vastausten luotettavuus sekä yleistettävyys. Kyselytuloksista on pyritty poistamaan selvästi puutteelliset ja tuloksia näin ollen vääristävät vastauskokonaisuudet. Saadut vastaukset myös käydään läpi niin, että arvioidaan ovatko vastaajat ymmärtäneet esitetyn kysymyksen oikein. Haastatteluja analysoidessa saatuihin vastauksiin suhtauduttiin terveen kriittisesti ja otettiin huomioon, että on vastaajien edun mukaista antaa henkilöstövuokrauksesta tietty kuva.

4.4 Reliaabelius, validius ja triangulaatio

Tutkimuksen reliaabeliuksella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta, eli sitä antaako tutkimus ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validiudella puolestaan tarkoitetaan tutkimukseen valittujen mittarien ja tutkimusmenetelmien kykyä mitata sitä mitä aiheen kannalta on tarkoitus tutkia. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.) Kolmas tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä käsite on triangulaatio. Se tarkoittaa useiden eri rinnakkaisten menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Tällä monimenetelmällisyydellä pyritään kohottamaan tutkimuksen luotettavuutta ja osoittamaan ettei saadut tulokset ole pelkästään sattumanvaraisia, vaan ne saavutetaan useilla eri lähestymistavoilla. (Anttila 2005, 469.)

Tutkimuksen reliaabeliusongelmat ovat olleet alusta asti tiedossa. Erityisesti kyselytutkimuksen osalta uudelleen tutkittaessa samoillakin kysymyksillä voidaan saada eri tuloksia. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että on täysin mahdollista saada eri vastauspooli, sekä siitä että on mahdotonta pakottaa ihmisiä vastaamaan kyselyyn. Maksimoidaksemme vastaajien määrän kyselylinkin sisältäneen sähköpostin laittoivat omista sähköpostiosoitteistaan yhteistyöorganisaatioiden toimihenkilöt, sillä satunnaisen opiskelijan viestit huomioidaan yleisen kokemuksen mukaan heikommin. Vastaajakatoa pyrittiin vielä vähentämään toimihenkilöiden viikko alkuperäisen viestin jälkeen lähettämällä muistutteluviestillä. Toimenpiteistä huolimatta saadut tulokset ovat silti vain suuntaa-antavia ja niillä pyritään selvittämään yleistä trendiä.

Validius taas on aina tutkimuksen mittareita ja menetelmiä pohtiessa haaste. Validiutta pyrittiin varmistamaan ennakkoon tarkkaan pohtimalla eri tutkimusmenetelmien etuja ja haittoja. Kyselyssä ja haastatteluissa esitetyt kysymykset puolestaan pohdittiin tarkkaan tutkimuskysymyksiin peilaten matriisimenetelmää käyttäen ja niistä pyydettiin näkemys kolmelta asiantuntijahenkilöltä ennen varsinaista käyttöä.

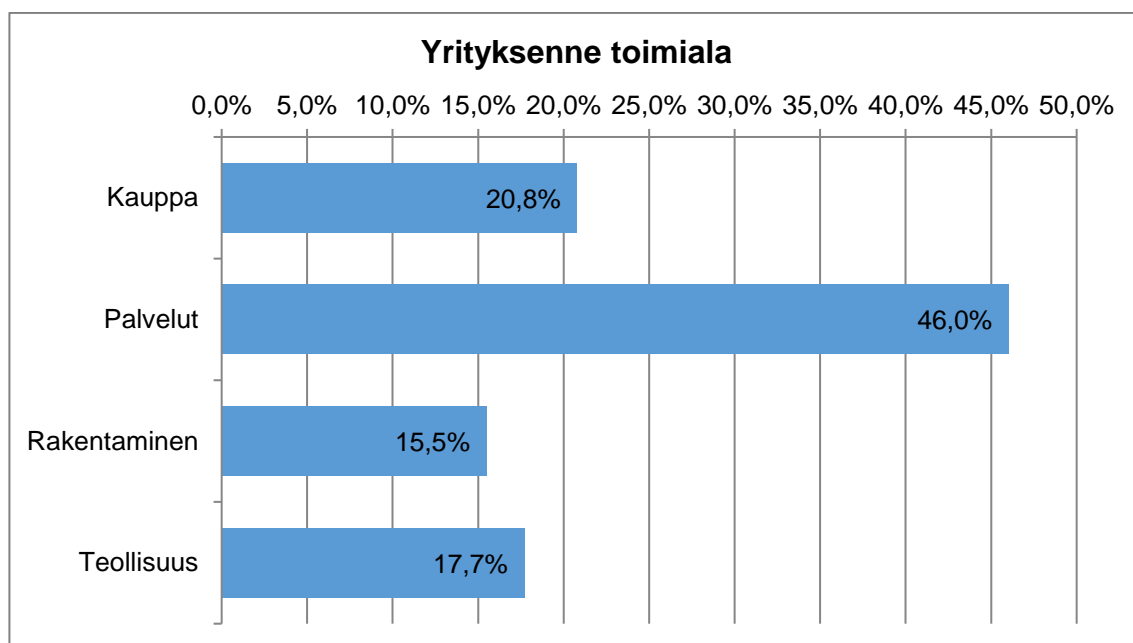
Tulosten luotettavuutta on alusta asti pyritty vahvistamaan triangulaatio mielessä käyttämällä eri tutkimusmenetelmiä. Kahden selkeästi erilaisen menetelmän määrällisen kyselyn ja laadullisten haastattelujen tuloksista voidaan yhdessä vetää luotettavia johtopäätöksiä sekä niistä saaduista tuloksista nousevien eroja pohtia kriittisesti.

5 Tulosten kuvailu

5.1 Kyselyn yleiset tulokset

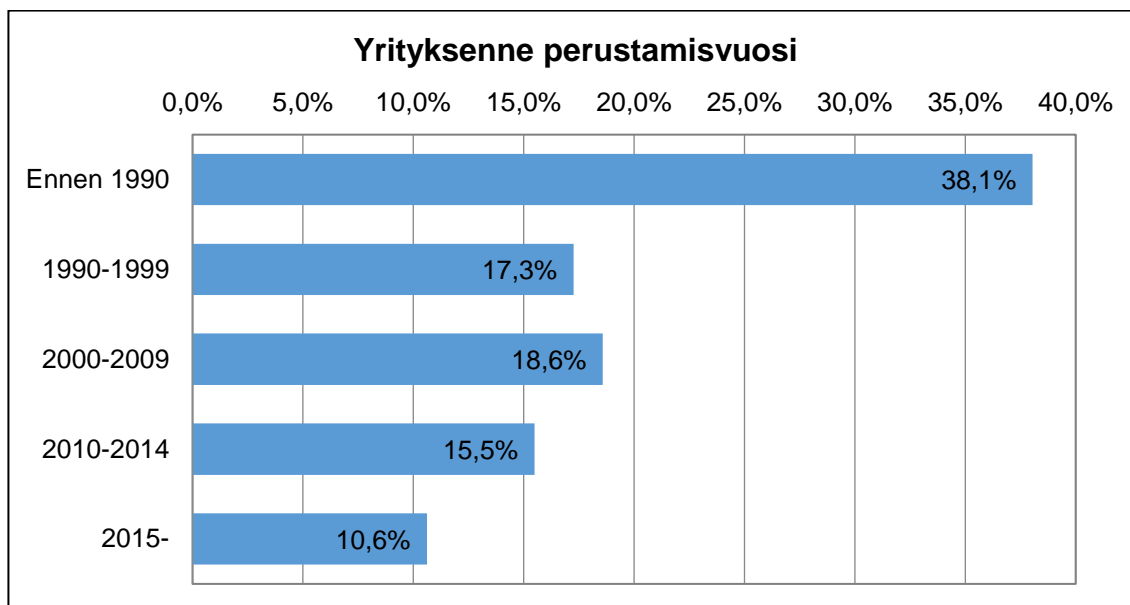
Verkkokyselyyn saatiin vastauksia kokonaisuudessaan 226 kappaletta. Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse yhteensä noin 1750 yritykseen, joten kyselyn vastausprosentti oli 12,7 %. Tätä voidaan pitää erittäin hyvänä ottaen huomioon kyselyn vapaaehtoisuuden ja kun tiedetään, etteivät yritykset yleensä vastaa hyvin aktiivisesti kyselyihin.

Vastaajia pyydettiin kertomaan toimialasektorinsa. Kaikista vastanneista 46 % kertoi toimivansa palvelualalla, 20,8 % kaupan alalla, 17,7 % teollisuudessa ja rakentamisessa 15,5 %. (Kuvio 4.)



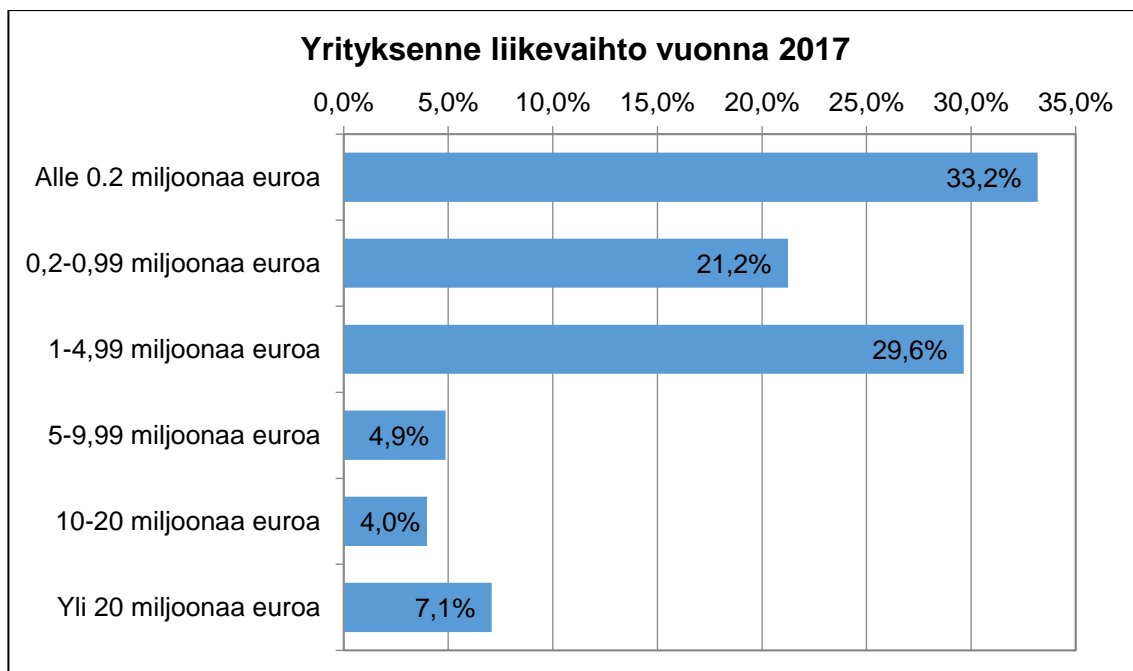
Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden yritysten jakauma toimialoittain.

Peräti 38,1 % vastaajien edustamista yrityksistä oli perustettu ennen vuotta 1990. 1990-luvulla yrityksistä oli perustettu 17,3 % ja 2000-luvulla 18,6 %. 2010-2014 yrityksistä oli perustettu 15,5 % ja vuoden 2015 jälkeen 10,6 %. (Kuvio 5.)



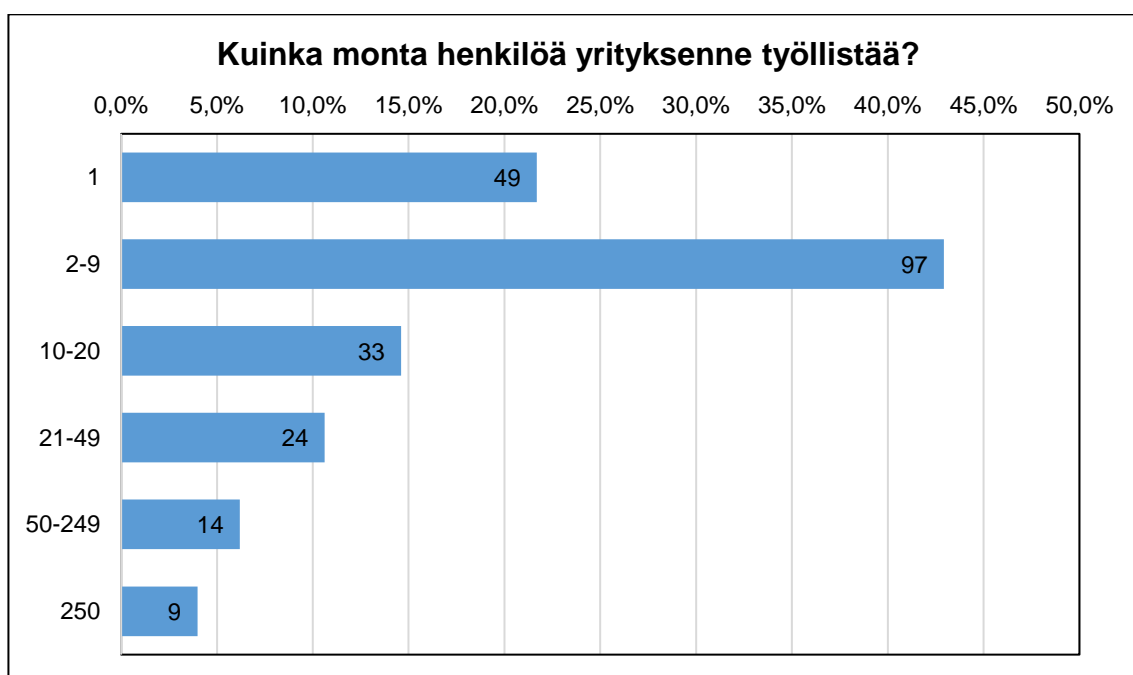
Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden yritysten jakauma perustamisvuosittain.

Vastanneista yrityksistä 33,2 %:lla liikevaihto oli vuonna 2017 alle 0,2 miljoonaa euroa. Seuraavaksi suurin liikevaihtoluokka oli 1-4,99 miljoonaa euroa 29,7 % osuudella. 0,2-0,99 miljoonan euron liikevaihtoluokan osuus oli 21,2 %. Näitä liikevaihdollisesti suurempien yritysten osuus oli huomattavasti pienempi, mutta yli 20 miljoonan euron liikevaihdon ylittävien yritysten vastauksiakin saatiin 7,1 % vastauksista. (Kuvio 6.)



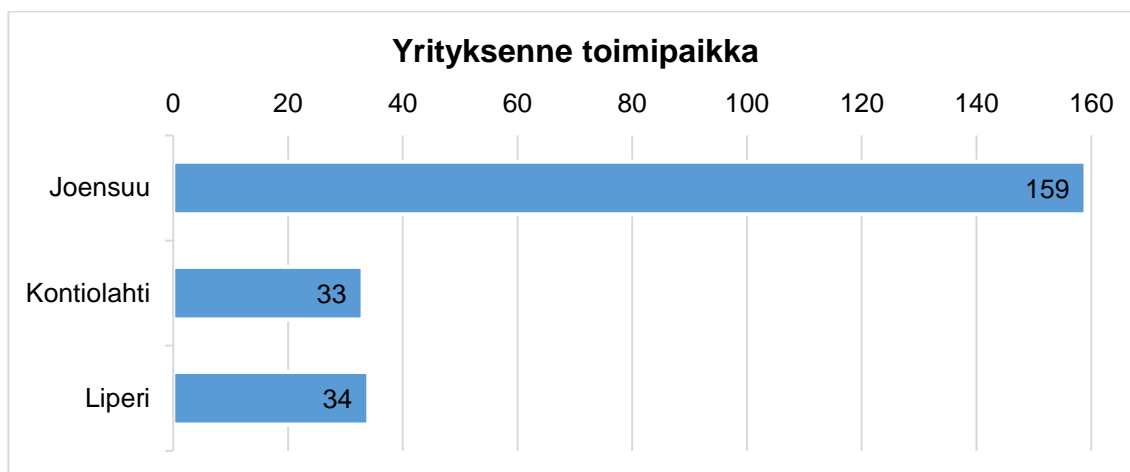
Kuvio 6. Kyselyyn vastanneiden yritysten jakauma liikevaihdoittain.

Suurin osa vastaajien edustamista yrityksistä 42,9 % työllisti alle 10 henkilöä. Yhden hengen yrityksiä oli 21,7 % vastaajista. 10-49 henkilöä työllisti 25,2 % ja 50-249 6,2 %. Suuria yli 250 henkilöä työllistävien yritysten vastauksia oli 4 %. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Kyselyyn vastanneiden yritysten jakauma henkilöstön määrän mukaan.

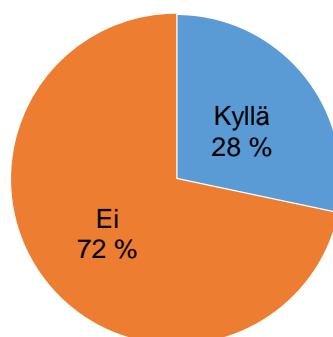
Kaikista vastanneista 228 yrityksestä 159 toimipaikka sijaitsi Joensuussa. Loput vastaajat jakautuivat tasaisesti Kontiolahden (33 vastaajaa) ja Liperin (34 vastaajaa) kesken. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Kyselyyn vastanneiden yritysten jakauma toimipaikan mukaan.

Viimeisenä taustatietona kysyttiin, onko yrityksellä kausiluontoista toimintaa. Tähän 28,3 % vastaajista vastasi myöntävästi ja 71,7 % kieltävästi. (Kuvio 9.)

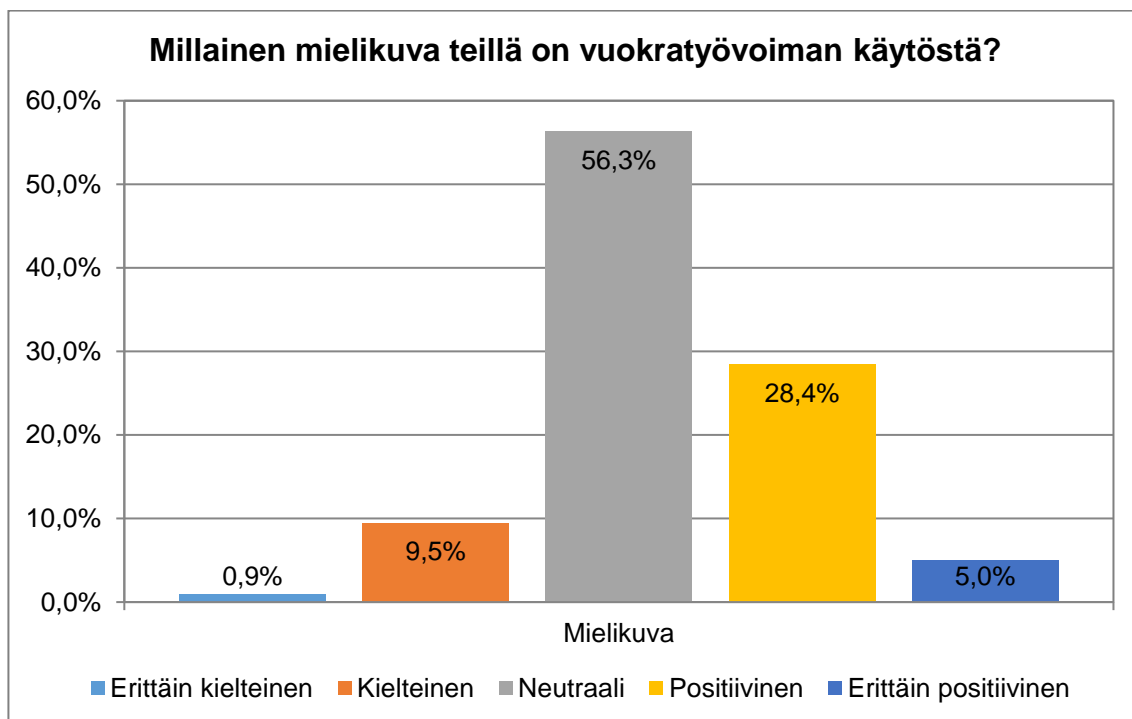
Onko yrityksellänne kausiluontoista toimintaa?



Kuvio 9. Kyselyyn vastanneiden yritysten jakauma kausiluontoisen toiminnan mukaan.

5.2 Kaikilta vastaajilta kysytyt kysymykset

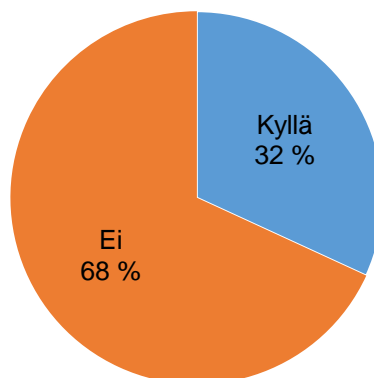
Vastaajilta kysyttiin, millainen mielikuva heillä on vuokratyövoiman käytöstä. Tähän 56,3 % vastasi mielikuvansa olevan neutraali. Positiivisena mielikuvan näki 33,3 % ja kielteisenä 10,4 % vastaajista. 0,9 % näki sen erittäin kielteisenä. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Vastaajien mielikuva vuokratyövoiman käyttämisestä.

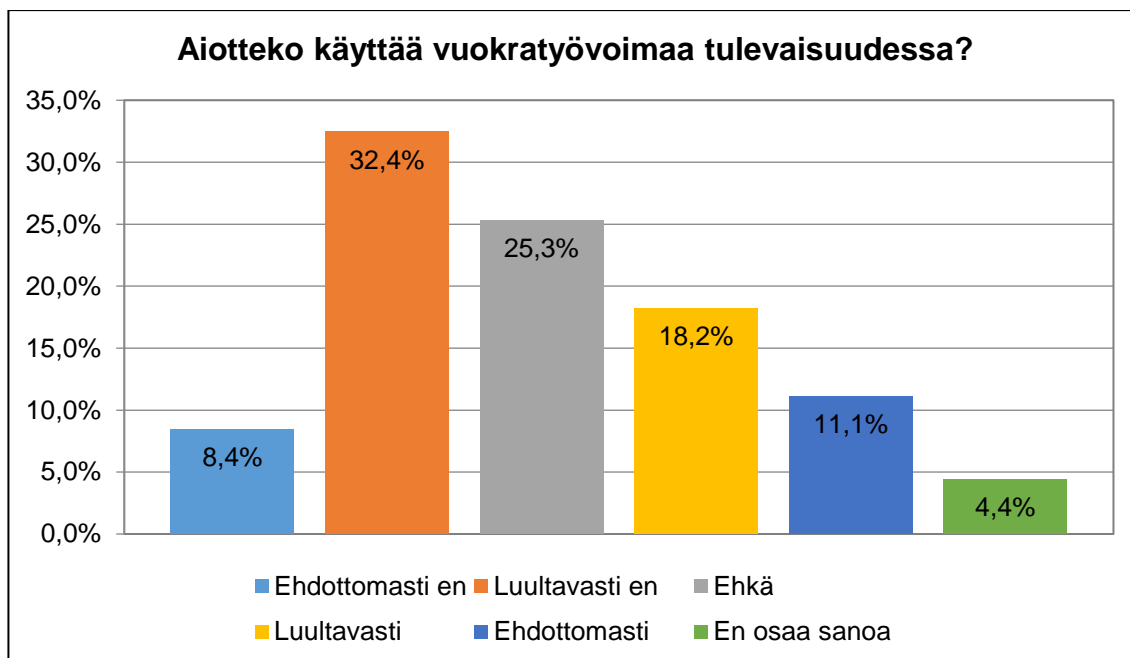
Yrityksensä kertoi käyttäneen vuokratyövoimaa viimeisen kolmen vuoden aikana 31,9 % (72 kpl) vastaajista. Vastaavasti 68,1 % (154 kpl) kertoi, ettei heidän yrityksessään vuokratyövoimaa ole käytetty. Vastaajille esitettiin tämän kysymyksen vastausten perusteella seuraavaksi eri kysymyksiä. (Kuvio 11.)

Oletteko käyttäneet vuokratyövoimaa viimeisen 3 vuoden aikana?



Kuvio 11. Vastaajien vuokratyövoiman käyttö.

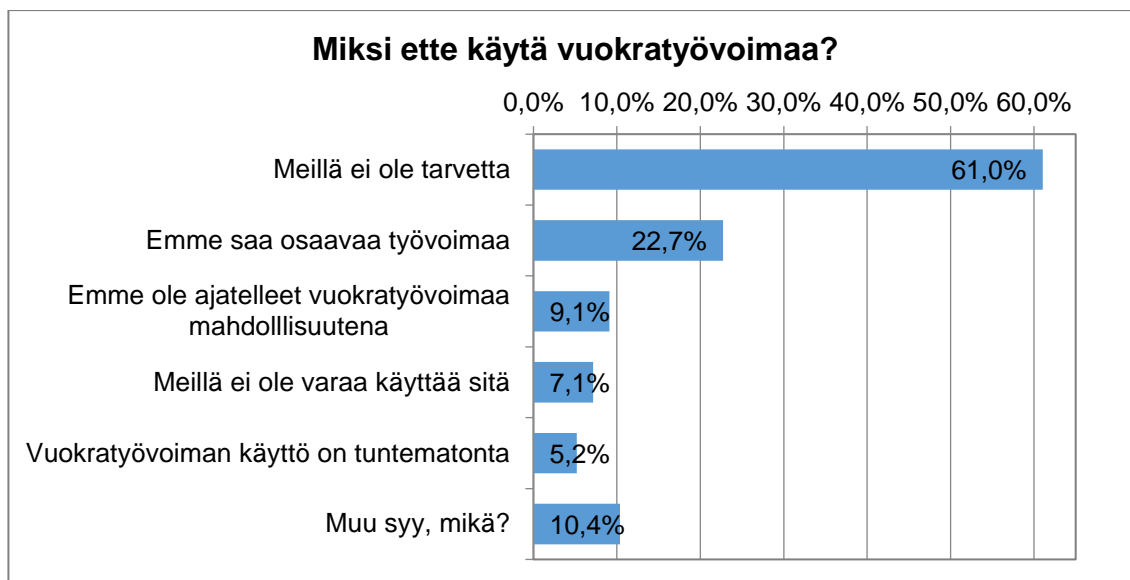
Lopuksi kaikilta kysyttiin vielä, aikovatko he käyttää vuokratyövoimaa tulevaisuudessa. 29,3 % vastasi tähän myönteisesti ja 40,9 % kielteisesti. 29,8 % vastaajista epäröi tai ei osannut sanoa (kuvio 12). Vastaajille annettiin myös mahdollisuus kertoa syitä, miksi aikovat tai eivät aio vuokratyövoimaa tulevaisuudessa käyttää. Syiksi käyttää kerrottiin useissa vastauksissa muun muassa henkilöstövuokrauksen helppous ja riskittömyys. Vuokratyövoiman kerrottiin antavan yrityksen toiminnalle joustovaraa ja helpottavan erityisesti lyhytaikaisia henkilöstötarpeita, kuten sairastapauksia ja kysyntäpiikkejä. Käyttämättömyyttä puolestaan perusteltiin muun muassa kokemuksilla siitä, ettei henkilöstövuokrausyritysten kautta saa riittävän osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa. Joissakin vastauksissa nostettiin esiin myös vuokratyövoiman kalleus. Saatiin myös vastauksia, joissa kerrottiin suoraan, ettei henkilöstövuokrausyritysten kaltaisia välistä vetäjiä haluta tukea, vaan tarvittava henkilökunta palkataan tarvittaessa itse.



Kuvio 12. Vastaajien aikomus käyttää vuokratyövoimaa tulevaisuudessa.

5.3 Yritykset, jotka eivät olleet käyttäneet vuokratyövoimaa

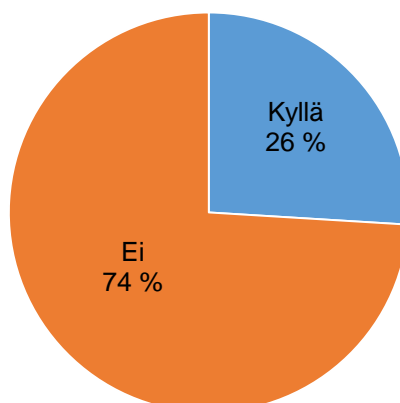
Vastaajilta, jotka kertoivat, ettei heidän yrityksessään ole käytetty vuokratyövoimaa viimeisen kolmen vuoden aikana, kysyttiin seuraavaksi syitä, miksi henkilöstövuokrausta ei ole toiminnassa hyödynnetty. Heillä oli mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja. Selvästi suurin osa eli 61 % vastaajista vastasi, ettei heillä ole ollut tarvetta vuokratyövoiman käyttöön. Toiseksi suurimmaksi syyksi 22,7 % osuudella vastauksista nousi, ettei vuokraamalla koeta saatavan osaavaa työvoimaa. 9,1 % vastaajista kertoi, ettei ole ajatellut henkilöstövuokrausta mahdollisuutena ja 7,1 % koki, ettei sitä ole varaa käyttää. Vuokratyövoiman käytön tuntemattomuuden kertoi olevan syynä käyttämättömyyteen 5,2 %. Muiksi syiksi kerrottiin lisäksi muun muassa negatiivinen mielikuva vuokratyöstä, halu työllistää itse sekä turvallisuustekijät. (Kuvio 13.)



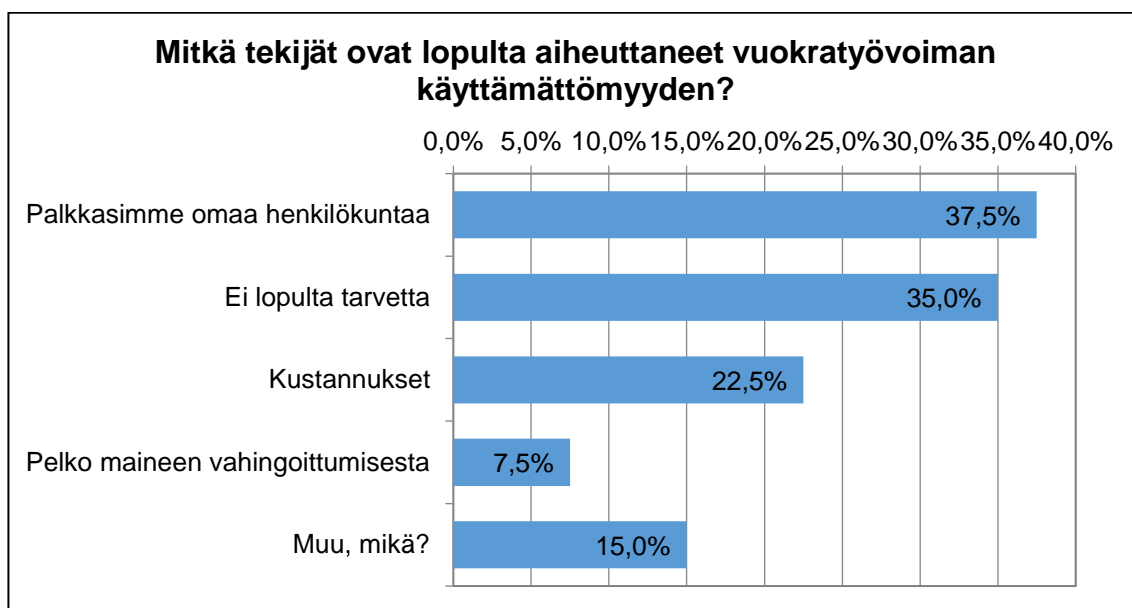
Kuvio 13. Syyt miksi vuokratyövoimaa ei käytetä.

Henkilöstövuokrauksen hyödyntämistä olivat viimeisen 3 vuoden aikana kuitenkin harkinneet 26 % yrityksistä, jotka eivät olleet sitä lopulta käyttäneet (kuvio 14). Heiltä kysyttiin syitä, mitkä olivat lopulta johtaneet vuokratyövoiman käyttämättömyyteen. Vastausvaihtoehtoja pystyi valitsemaan useita. 37,5 % vastaajista kertoi palkanneensa omaa henkilökuntaa ja 35 % vastaajien yrityksistä olikin todennut, ettei tarvetta olekaan. Kustannusten kertoi olleen syynä 22,5 % vastanneista ja 7,5 % kertoi pelon maineen vahingoittumisesta lopulta olleen syynä käyttämättömyyteen (kuvio 15). Muiksi syiksi vastattiin yksinomaan, ettei osaavaa työvoimaa ole tarjolla.

Oletteko harkinneet vuokratyövoiman käyttöä viimeisen 3 vuoden aikana?



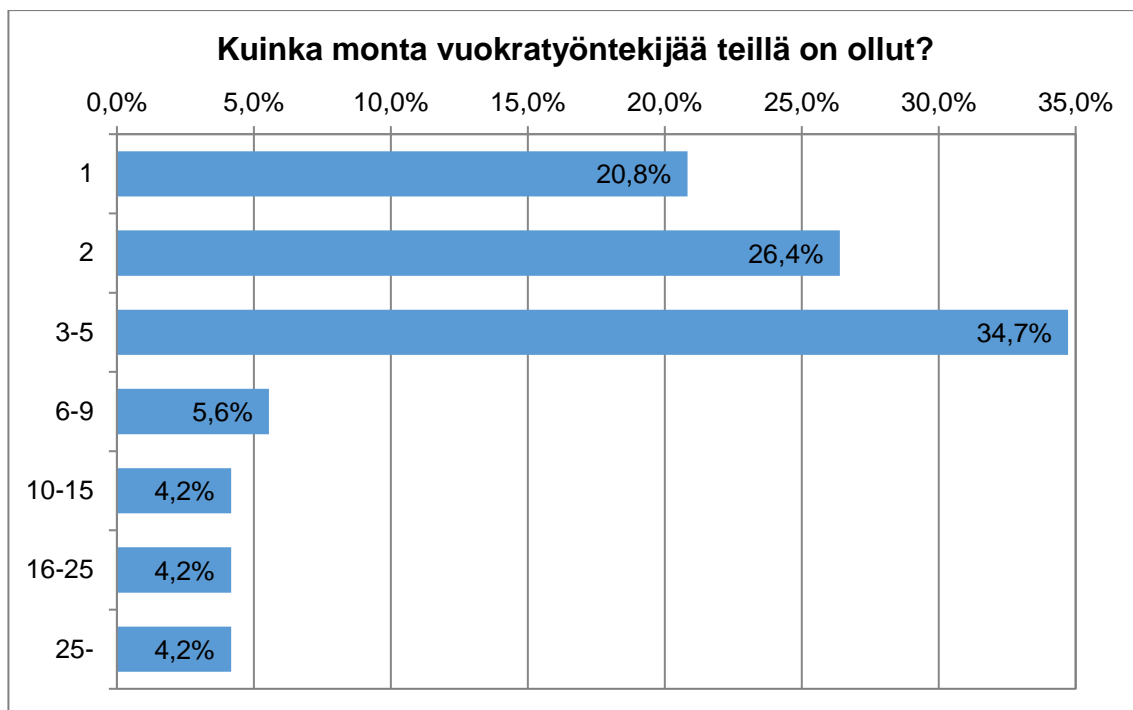
Kuvio 14. Vuokratyövoimaa käyttämättömät, mutta käyttöä harkinneet.



Kuvio 15. Syitä, jotka ovat lopulta saaneet käyttöä harkinneet luopumaan käytöstä.

5.4 Yritykset, jotka olivat käyttäneet vuokratyövoimaa

Vastaajilta, jotka kertoivat yrityksensä käyttäneen vuokratyövoimaa viimeisen kolmen vuoden aikana, kysyttiin seuraavaksi, kuinka monta vuokratyöntekijää heillä oli ollut palveluksessaan. Yleisin vastaus oli 3-5 vuokratyöntekijää, jonka vastasi 34,7 % vastaajista. Kaksi vuokratyöntekijää palveluksessaan vastasi olleen 26,4 % ja yhden 20,8 % vastaajista. Loput vastaukset jakautuivat tasaisesti kuvion 16 osoittamalla tavalla.



Kuvio 16. Yrityksien palveluksessa olleen vuokratyövoiman määrä.

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin kertomaan, minkä mittaisia jaksoja vuokratyövoiman käyttö on heidän yrityksessään kestänyt. Vastaajat saivat valita useita vaihtoehtoja. Selvästi suurin osa 51,4 % vastaajista kertoi käytön kestäneen 1-5 kuukautta. Muita suurempia osuuksia saivat 2-3 viikkoa 23,6 % osuudella sekä 2-4 päivää 16,7 % osuudella. Muiden vastauksen jakauma näkyy kuviosta 17.



Kuvio 17. Vuokratyövoiman käytön kesto.

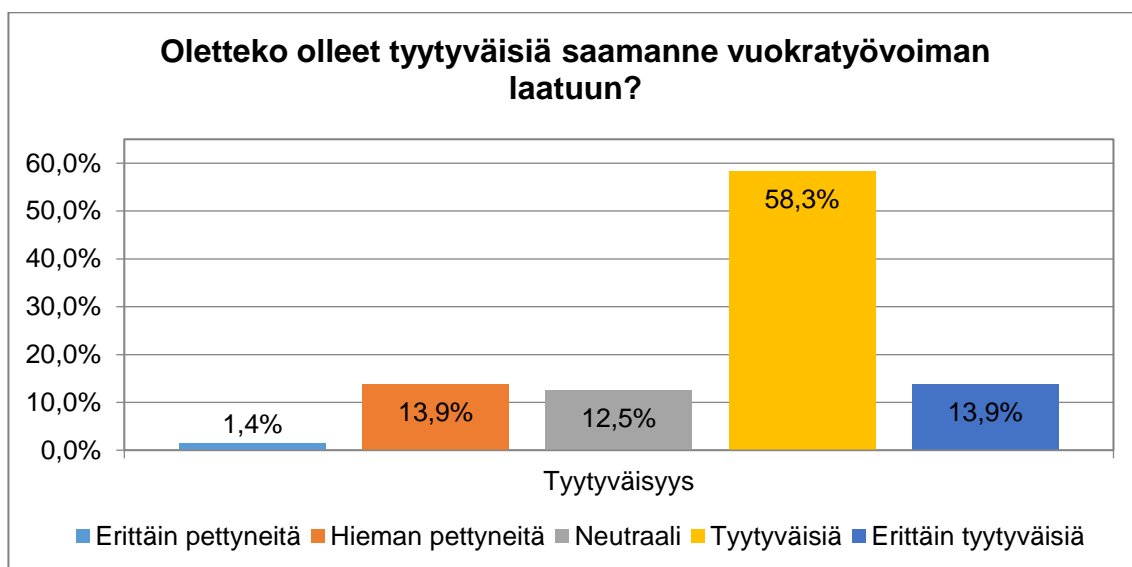
Tiedustellessa keskeisimpiä syitä, jotka olivat johtaneet siihen, että vuokratyövoimaa oltiin päädytty käyttämään, kolmen kärki erottui selkeästi. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useita vastausvaihtoehtoja. Työn tarpeen väliaikaisuuden/kausi-
luontoisuuden vastasi olleen keskeinen tekijä 54,2 % vastaajista. Kiireellisyyden
työvoiman tarpeessa kertoi olleen syynä 51,4 % vastaajista ja yllättävän ruuhka-
huipun purkamisen 45,8 %. Vuokratyövoimaa käyttämällä henkilöstökustannuk-
sensa halusi vakauttaa/optimoida 22,2 % vastaajista ja rekrytointiprosessina pal-
velua kertoi käyttävänsä 18,1 %. (Kuvio 18.)



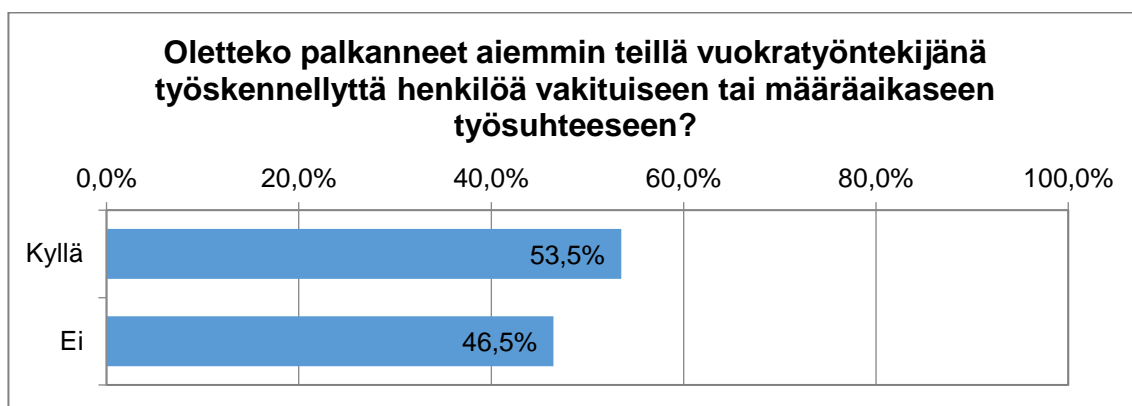
Kuvio 18. Syitä vuokratyövoiman käytön takana.

Pyysimme vastaajia kuvaamaan omin sanoin lyhyesti tilanteita, joissa henkilöstövuokrausta on käytetty. Eniten vuokratyövoimaa kerrottiin käytetyn tilanteissa, joissa työvoiman tarve on äkillisesti kasvanut sekä sesonkien ruuhkahuipuissa. Seuraavaksi yleisimpiä olivat sairast- ja loma-aikojen sijaisuudet sekä kiireelliset työvoiman tarpeet. Muita mainittavia tilanteita olivat tarpeet työvoiman joustolle, valmiiksi osaavalle työvoimalle sekä erilaiset yrityksen muutostilanteet. Pari vastaajaa kertoi myös käyttävänsä vuokratyötä uuden työntekijän rekrytoinnissa.

Selvästi suurin osa vuokratyövoiman käyttäjistä oli tyytyväisiä saamansa työvoiman laatuun. Peräti 58,3 % kertoi olleensa tyytyväinen ja 13,9 % erittäin tyytyväinen palveluksessaan olleeseen vuokratyövoimaan. Pettyneitä kertoi olleensa 15,3 % vastaajista. 12,5 % otti asiaan neutraalin kannan (kuvio 19). Vastaajille annettiin mahdollisuus avata sanallisesti mielipiteitään. Mielipiteissä nousi lähes yksinomaan esille vuokratyövoiman laadun suuri vaihtelevuus ja sen luoma epävarmuus. Työvoimaan oltiin kyllä pääasiallisesti tyytyväisiä, mutta sen motivaation ja osaamisen taso vaihtelee vastaajien mukaan suuresti. Peräti 53,5 % vastaajista kertoi palkanneensa aiemmin heillä vuokratyöntekijänä työskennelleen henkilön vakituiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen (kuvio 20).

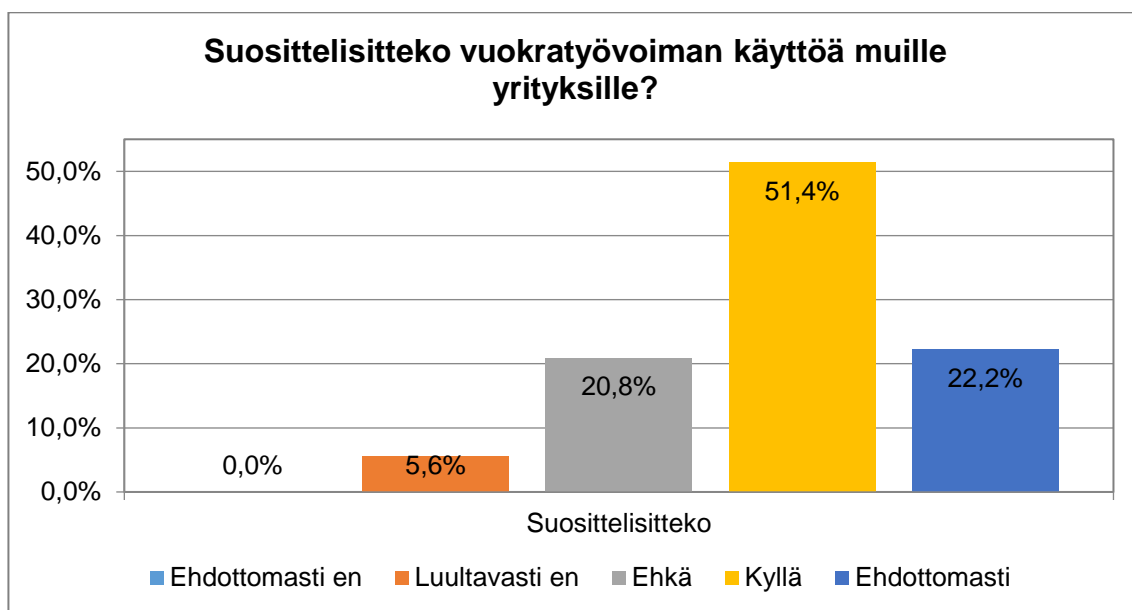


Kuvio 19. Käyttäjien tyytyväisyys saamaansa vuokratyövoimaan.



Kuvio 20. Vuokratyöntekijöiden työllistyminen asiakasyrityksiin.

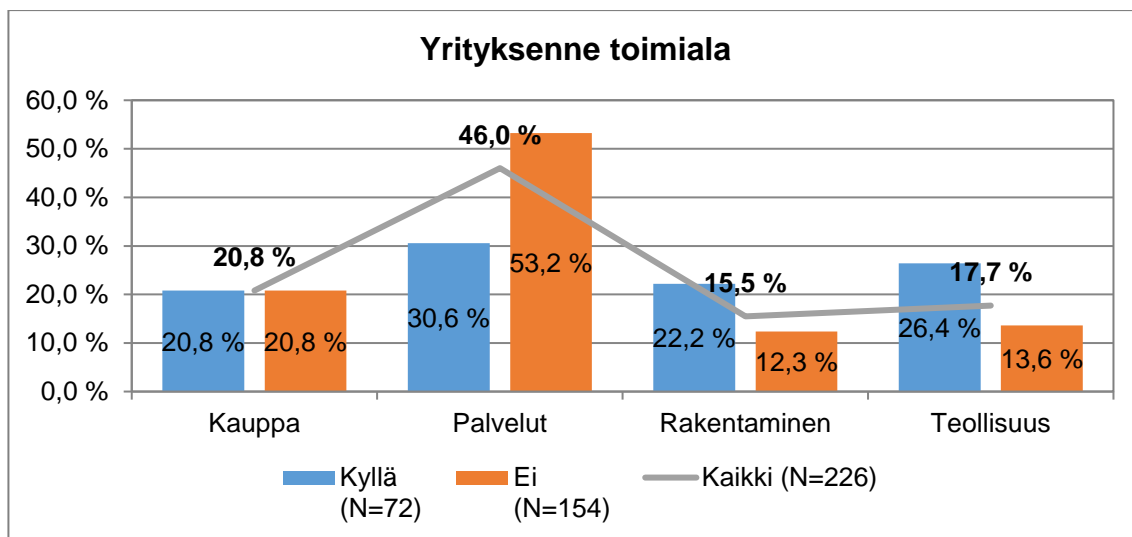
51,4 % käyttäjistä suosittelisi ja 22,2 % ehdottomasti suosittelisi vuokratyövoiman käyttöä muille yrityksille. Ainoastaan 5,6 % vastaajista vastasi, ettei luultavasti suosittelisi ja ehdottomasti en vastauksia ei saatu ollenkaan. 20,8 % vastasi neutraalisti ehkä (kuvio 21). Avoimeen kysymykseen miksi suosittelisitte/ette suosittelisi henkilöstövuokrauksen käyttöä, syiksi suositella kerrottiin vuokratyövoiman joustavuus ja nopea saatavuus, mahdollisuus löytää hyvä työntekijä sekä apu äkillisissä ja lyhytaikaisissa tilanteissa. Syiksi olla suosittelematta puolestaan kerrottiin työntekijöiden heikko osaaminen, perehdytykseen menevä aika sekä vuokratyöntekijöiden motivaation puute verrattuna omiin työntekijöihin.



Kuvio 21. Suosittelevatko vuokratyövoiman käyttäjät sitä muille yrityksille.

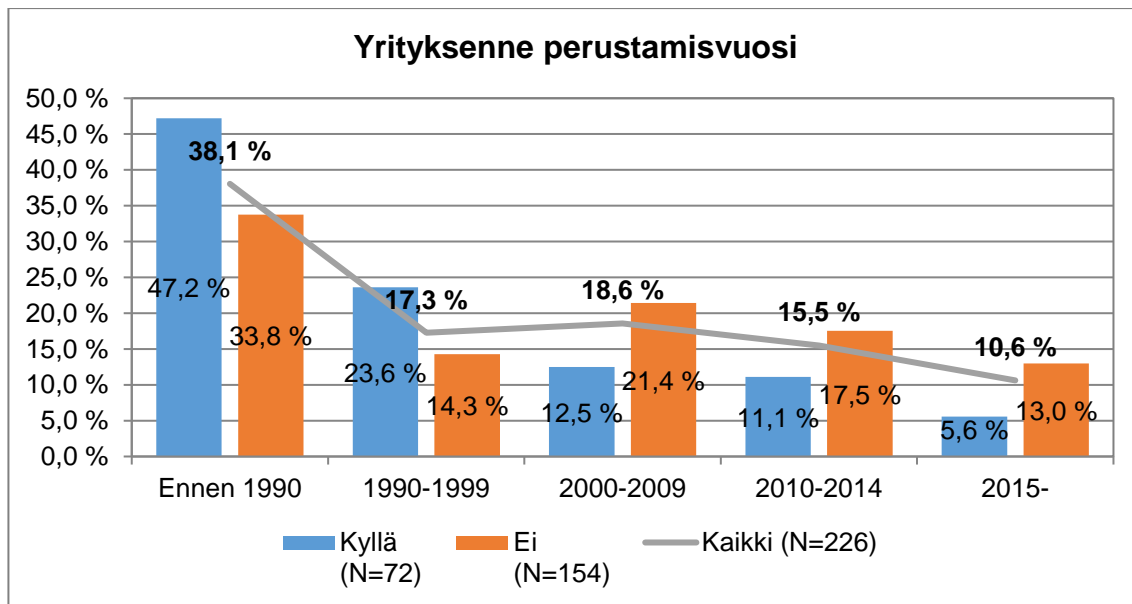
5.5 Taustatietojen, mielikuvien ja tulevaisuuden käytön tarkastelu suhteessa aiempaan käyttöön

Tarkastellessa kokonaisvastausten taustatietoja ja vertaillen niitä vuokratyövoiman käyttöä muuttujana käyttäen, huomataan joitakin trendejä. Toimialasektoria tarkastellessa huomataan, että rakentamisen ja teollisuuden suhteellinen osuus henkilöstövuokrausta käyttäneistä vastaajista kasvaa selvästi ja palvelujen puolestaan laskee. Kaupan osuus pysyy samana vastauksesta riippumatta. (Kuvio 22.)



Kuvio 22. Käytön jakauma toimialoittain.

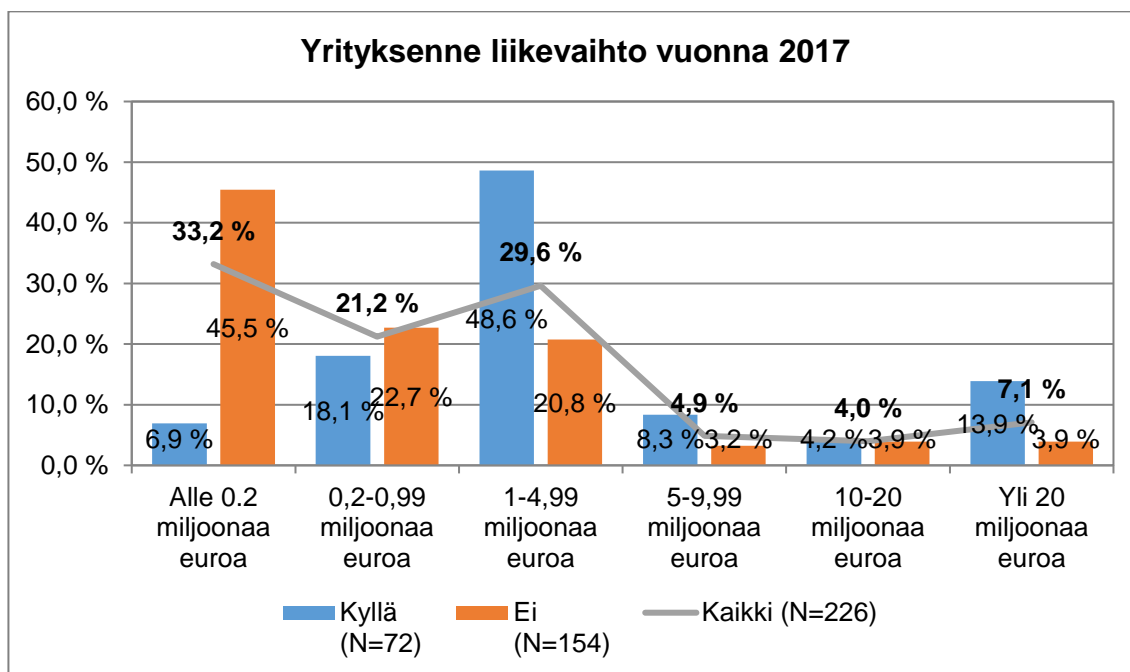
Yritysten perustamisvuoden mukaan vertaillessa on mielenkiintoista huomata, että ennen vuotta 2000 perustetut yritykset käyttävät vuokratyövoimaa suhteellisesti selvästi enemmän kuin vuoden 2000 jälkeen perustetut (kuvio 23).



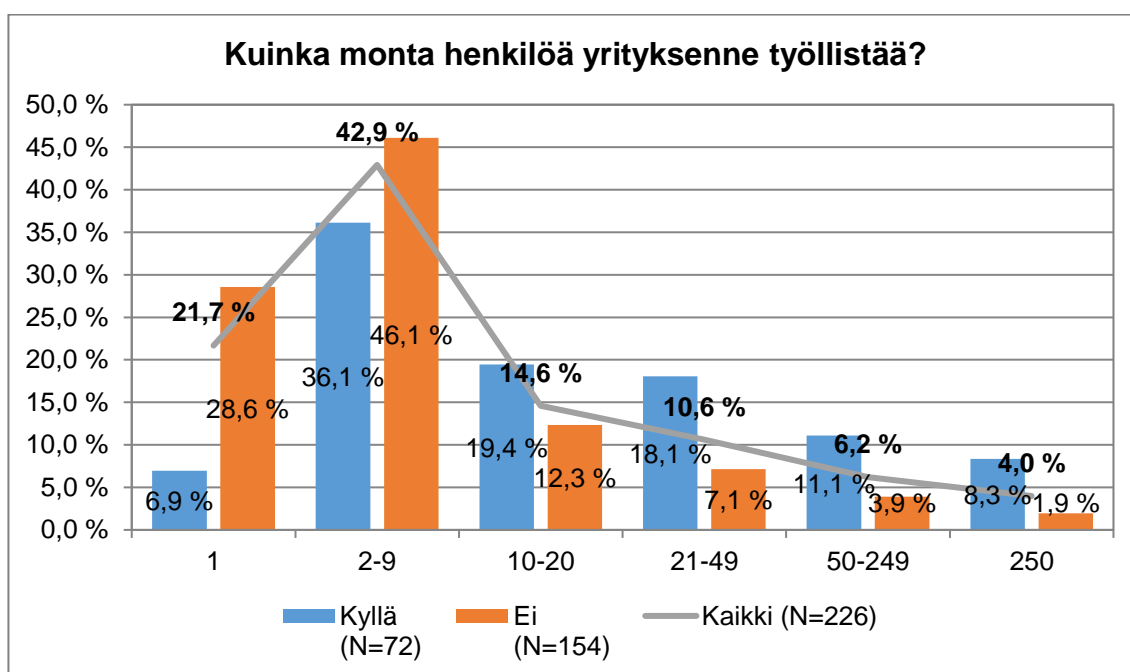
Kuvio 23. Käytön jakauma perustamisvuosittain.

Liikevaihdollisesti taitekohta vuokratyövoiman käyttämisessä on miljoonan euron kohdalla. Liikevaihdoltaan yli miljoona euroa tekevien yritysten suhteellinen määrä kasvaa selvästi vain vuokratyövoimaa käyttäneitä tarkastellessa (kuvio

24). Tämä sama taitekohta on yrityksen työllistämien henkilöiden määrää tarkastellessa havaittavissa 10 henkilön jälkeen. Yli 10 henkeä työllistävät yritykset käyttävät vuokratyövoimaa suhteessa enemmän kuin alle 10 henkeä työllistävät. Ainoastaan yhden henkilön yritykset hyödyntävät vuokratyövoimaa selvästi vähiten. (Kuvio 25.)

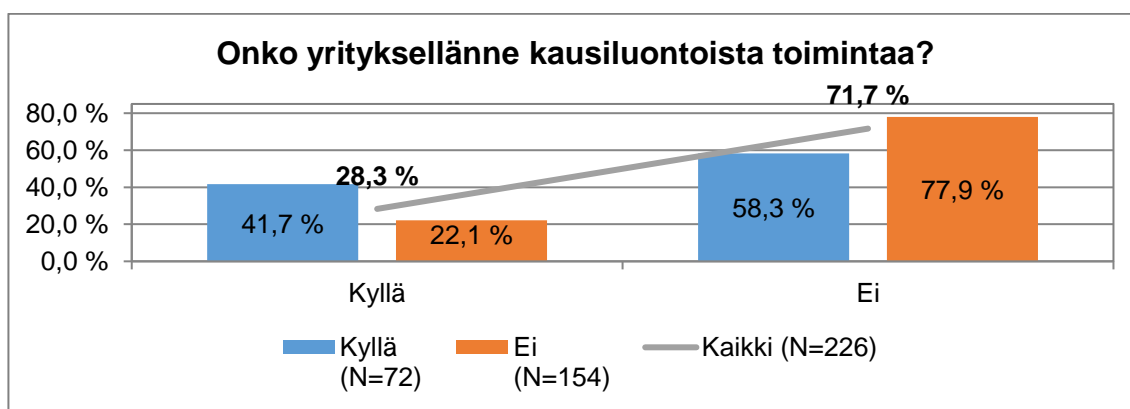


Kuvio 24. Käytön jakauma liikevaihtoluokittain.



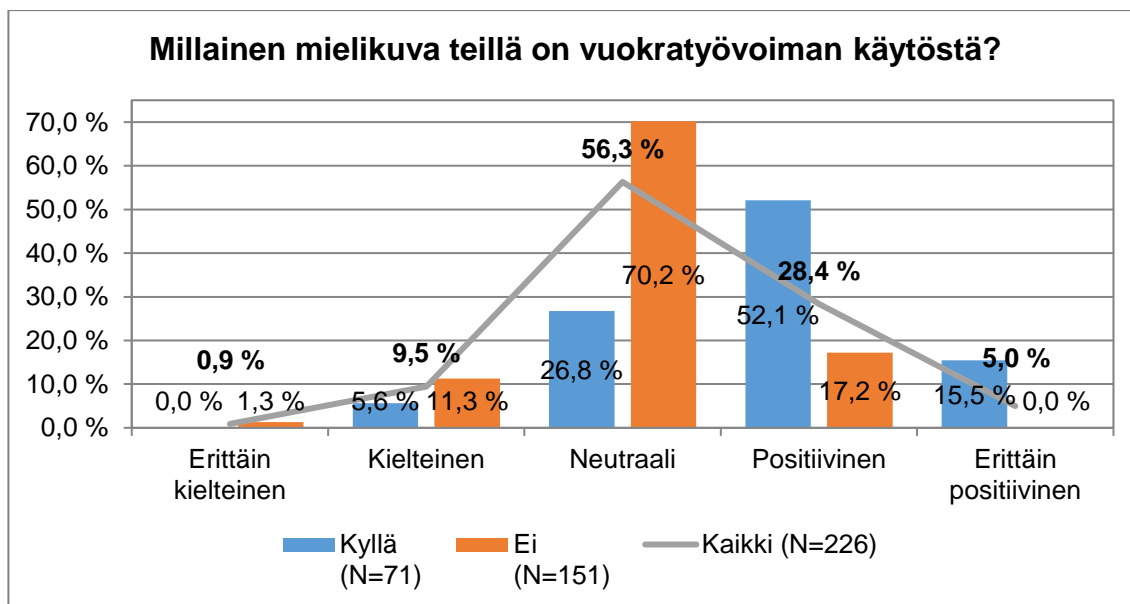
Kuvio 25. Käytön jakauma oman työvoiman määrän mukaan.

Toimipaikkojen sijaintia suhteessa vuokratyövoiman käyttämiseen tarkastellessa eri paikkakuntien välillä havaittavia eroja ei synny. Kausiluontoista toimintaa toisaalta oli yrityksissä, jotka vuokratyövoimaa olivat käyttäneet, huomattavasti enemmän suhteessa kokonaisvastaajiin (kuvio 26).



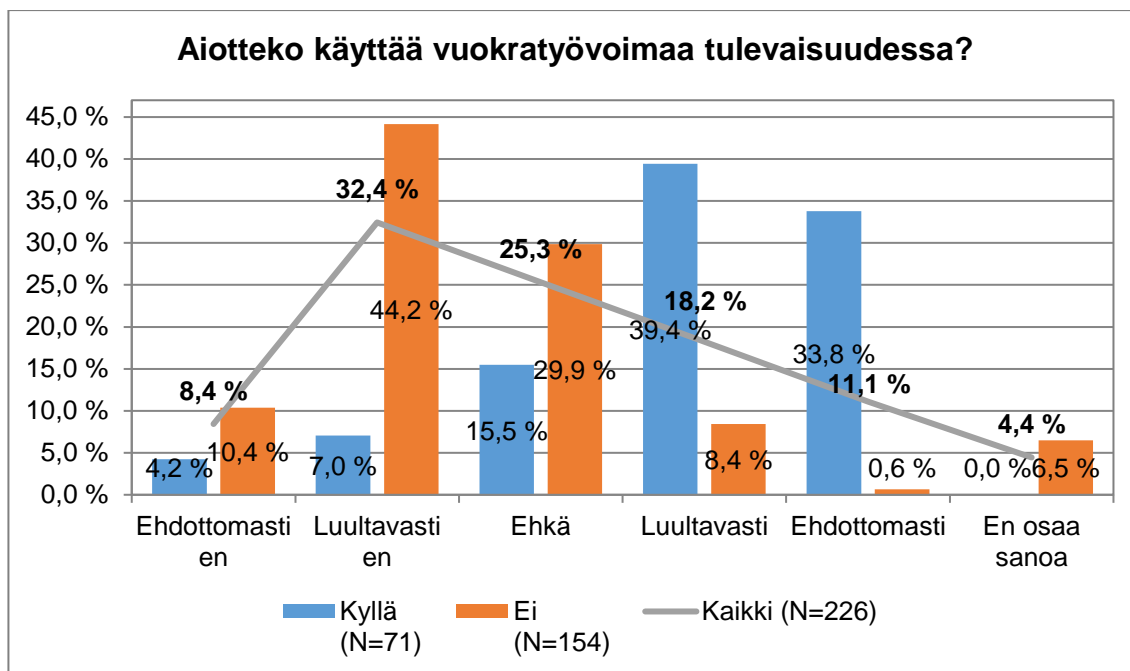
Kuvio 26. Käytön jakauma sen mukaan onko yrityksellä kausiluontoista toimintaa.

Vastaajien mielikuvaa vuokratyövoiman käytöstä tarkasteltaessa ja verratessa vuokratyövoimaa käyttäneiden sekä käyttämättömien yritysten vastauksia keskenään huomataan, että vuokratyövoimaa käyttäneet suhtautuvat selvästi positiivisemmin henkilöstövuokraukseen. Heistä valtaosa 67,6 % suhtautui siihen positiivisesti ja 26,8 % neutraalisti. Kielteisesti ajatteli vain 5,6 %. Vuokratyövoimaa käyttämättömistä vastaajista ainoastaan 17,2 % suhtautui henkilöstövuokraukseen positiivisesti ja peräti 70,2 % neutraalisti. Kielteisesti siihen suhtautui 12,6 %. (Kuvio 27.)



Kuvio 27. Mielikuva vuokratyövoimasta sen mukaan onko sitä käytetty itse.

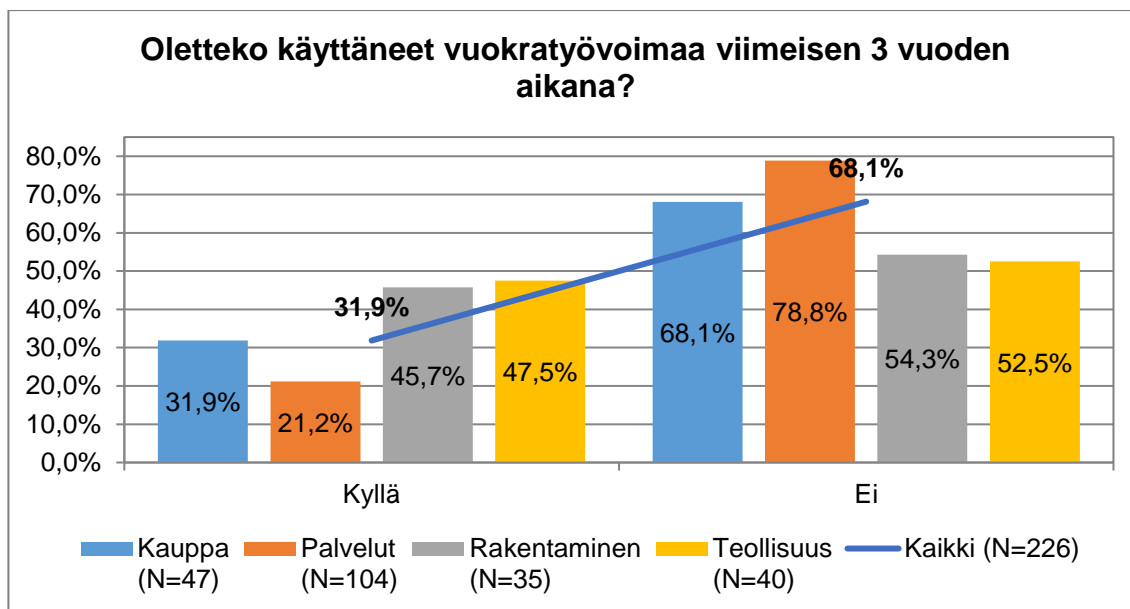
Selviä eroja on myös havaittavissa, kun tarkastellaan sitä, aikovatko yritykset käyttää vuokratyövoimaa samoihin muuttujiin verraten. Vuokratyövoimaa aiemmin käyttäneistä peräti 73,2 % vastasi käyttävänsä henkilöstövuokrausta tulevaisessa ehdottomasti tai luultavasti. 11,3 % taas kertoi, ettei luultavasti tai ehdottomasti aio vuokratyövoimaa tulevaisuudessa käyttää. Vuokratyövoimaa käyttämättömistä puolestaan vain 9,1 % vastasi käyttävänsä sitä ehdottomasti tai luultavasti tulevaisuudessa. Peräti 54,6 % vastasi, ettei luultavasti tai ehdottomasti aio henkilöstövuokrausta tulevaisuudessa hyödyntää. (Kuvio 28.)



Kuvio 28. Aikomus vuokratyövoiman käyttöön tulevaisuudessa sen mukaan onko sitä aiemmin käytetty.

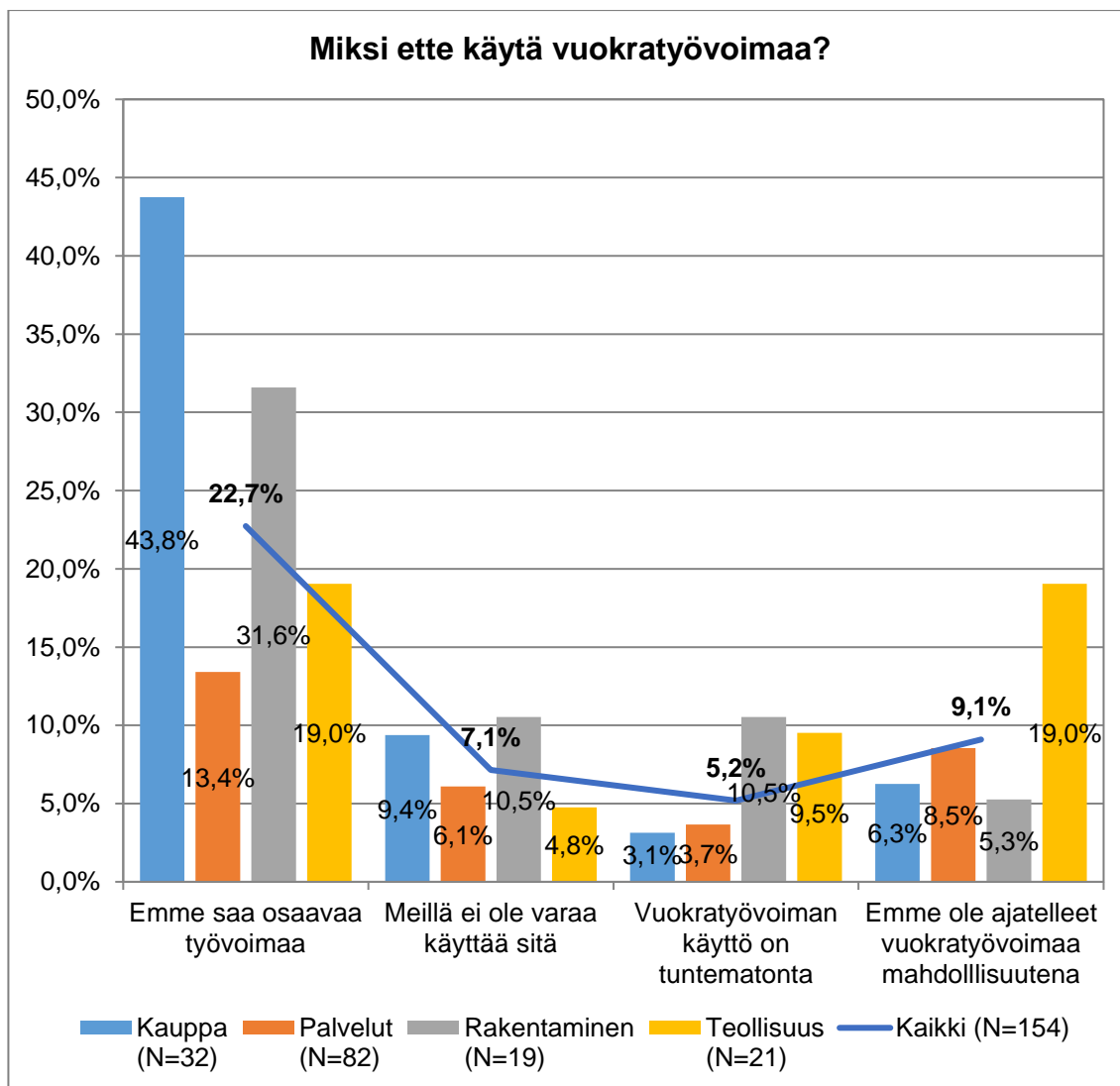
5.6 Toimialasektorin mukaan vertailusta nousevia huomioita

Vertaillen vastauksia toimialasektorin mukaan heti alkuun huomataan selkeämmin sama asia kuin kuviossa 22 jo todettiin. Rakentaminen ja teollisuus ovat käyttäneet vuokratyövoimaa selvästi suhteessa enemmän kuin muut toimialat. Lähes puolet näiden sektoreiden vastaajista kertoi käyttäneensä sitä viimeisen kolmen vuoden aikana. Palvelusektorin yrityksistä puolestaan ainoastaan viidenes on käyttänyt vuokratyövoimaa samana ajanjaksona. (Kuvio 29.)



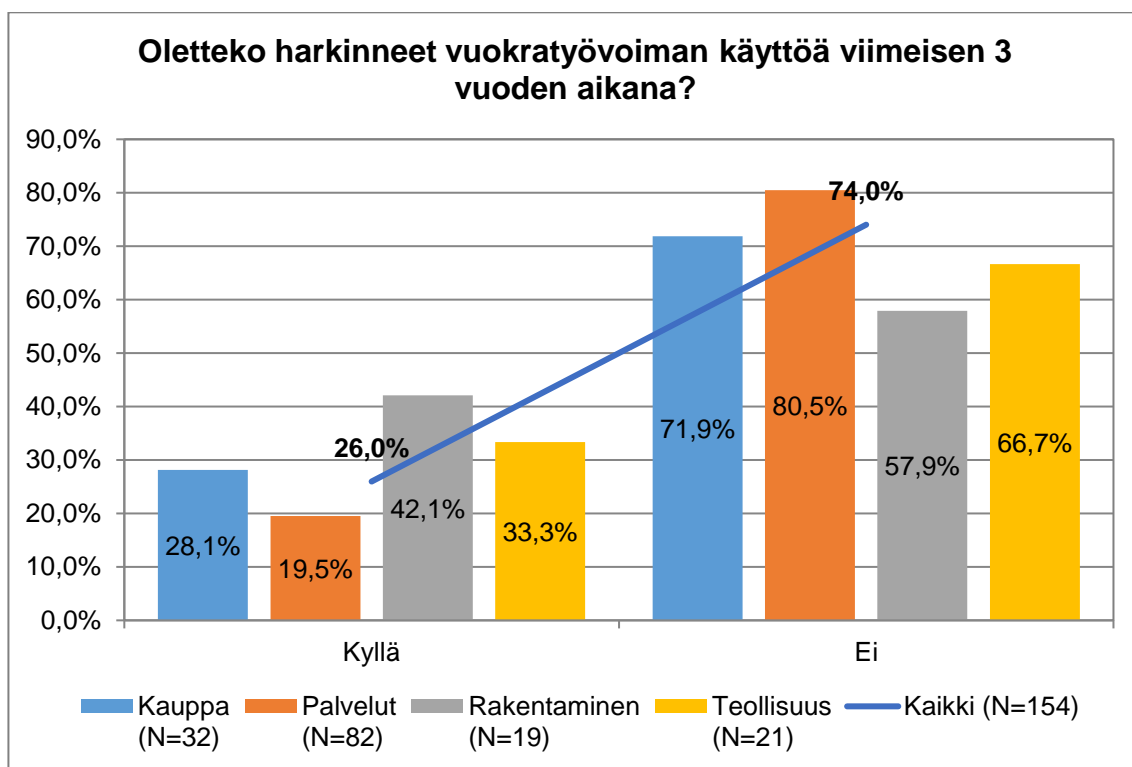
Kuvio 29. Vuokratyövoiman käyttö toimialasektoreittain.

Tarkasteltaessa syitä vuokratyövoiman käyttämättömyyteen ja jätettäessä ”Meillä ei ole tarvetta” -vastaukset sen ulkopuolelle huomataan, että toimialoittain syntyy selkeää hajontaa. Selvästi korostuneesti kaupan ja rakentamisen alojen vastaajat kokivat, etteivät he saa vuokraamalla osaavaa työvoimaa. Silti se oli suurin vastaus myös muissa vastaajaryhmissä. Hieman yllättäen vuokratyövoiman käyttö koettiin tuntemattommaksi teollisuuden ja rakentamisen saralla. Teollisuuden alan yritykset olivat lisäksi ajatelleet vuokratyövoimaa selvästi vähiten mahdollisuutena yrityksensä toiminnassa. (Kuvio 30.)

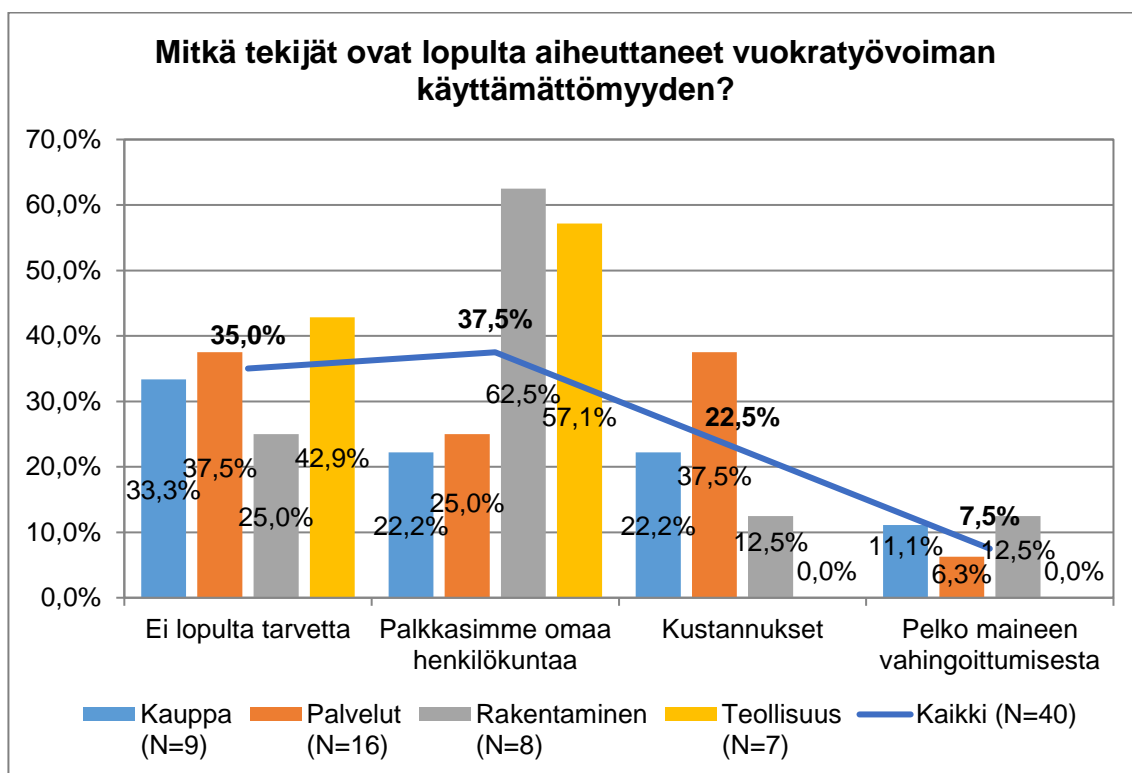


Kuvio 30. Syitä jättää vuokratyövoima käyttämättä toimialasektoreittain.

Vuokratyövoimaa käyttämättömiltä kysyttäessä ovatko he harkinneet vuokratyövoiman käyttöä ja tarkastellessa tätä toimialasektoreittain, huomataan vastausten olevan selvässä linjassa Oletteko käyttäneet vuokratyövoimaa -kysymykseen saatujen vastausten kanssa (kuvio 29). Erityisesti rakentamisen, mutta myös teollisuuden yritykset ovat harkinneet vuokratyövoiman käyttöä selvästi keskiarvoa useammin, kun taas palvelusektorin yrityksistä ainoastaan 19,5 % on harkinnut sitä (kuvio 31). Merkittävin silmiin pistävä huomio tarkastellessa vastauksia teki-
jöistä, jotka ovat johtaneet lopulta siihen, ettei vuokratyövoimaa ole käytetty on, että yli puolet teollisuus ja rakennusalan vastaajista on päätenytkin palkkaamaan omaa henkilökuntaa. Palvelusektori taas koki muita useammin kustannukset syyksi jättää henkilöstövuokraus käyttämättä. (Kuvio 32.)

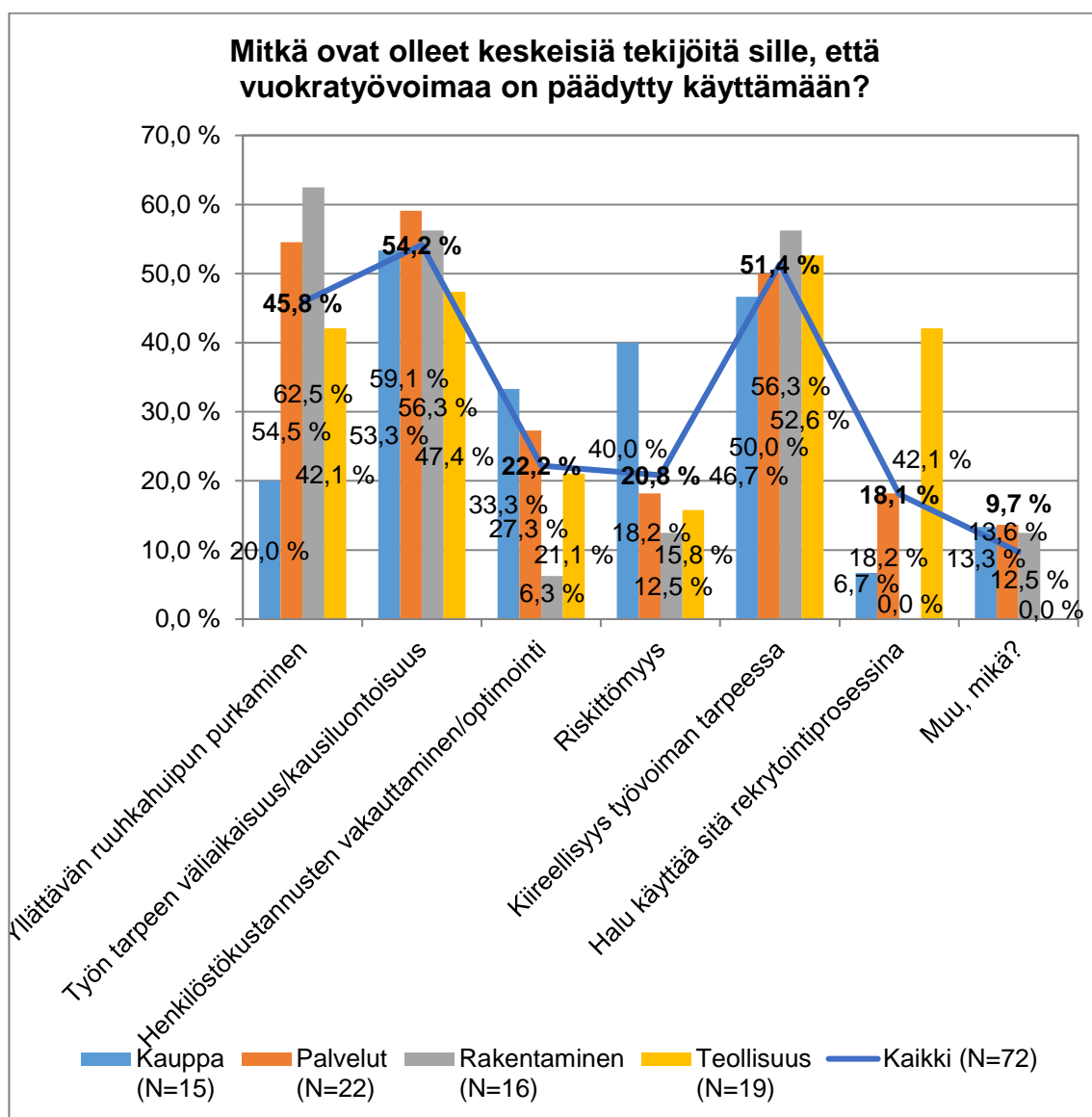


Kuvio 31. Vuokratyövoiman käytön harkinta toimialasektoreittain.



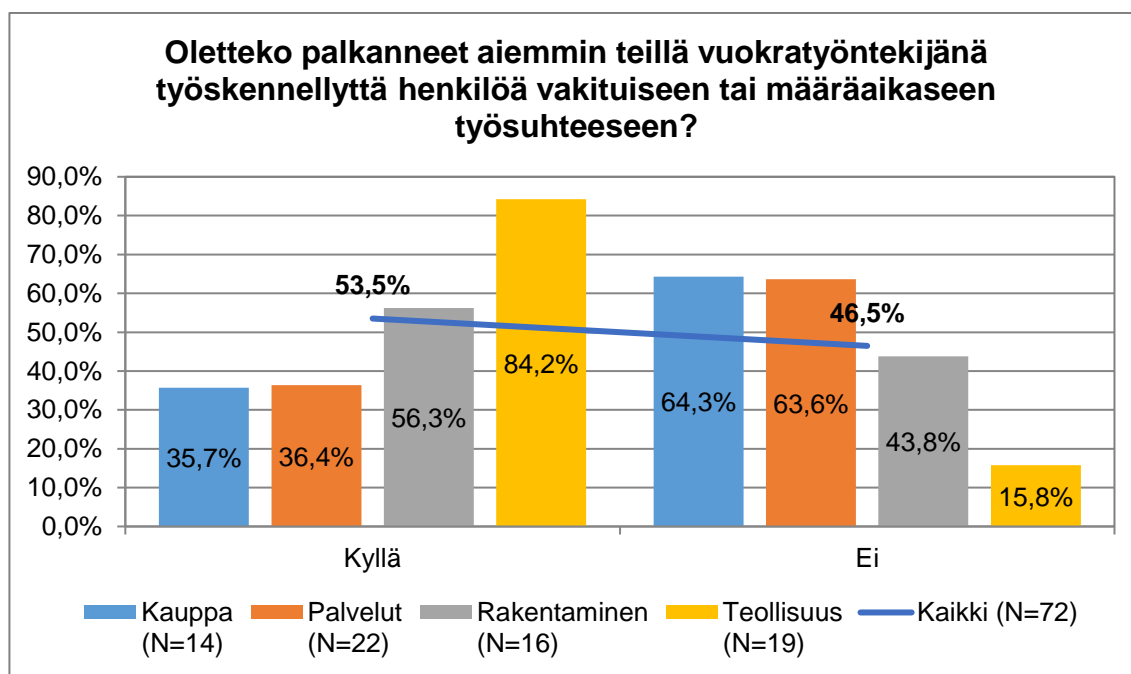
Kuvio 32. Syyt, joiden vuoksi vuokratyövoimaa ei lopulta ole käytetty toimialasektoreittain.

Tekijöissä, jotka puolestaan ovat johtaneet henkilöstövuokrauksen käyttämiseen, huomataan sektoreittain joitakin selviä poikkeavuuksia. Kauppa kertoi käyttävänsä vuokratyövoimaa selkeästi vähiten ruuhkahuippujen purkamiseen ja omana rekrytointiprosessinaan. Toisaalta se käyttää sitä eniten riskittömyyden vuoksi. Rakentaminen puolestaan käyttää henkilöstövuokrausta selvästi vähiten henkilöstökustannusten optimoinnin ja vakauttamisen vuoksi. Teollisuus taas hyödyntää sektoreista vuokratyövoimaa selvästi eniten omana rekrytointiprosessinaan. Palveluiden osalta mitään selvästi poikkeuksellista ei ilmennyt. (Kuvio 33.)



Kuvio 33. Keskeiset syyt vuokratyövoiman käytölle toimialoittain.

Siinä, ovatko yritykset palkanneet käyttämäänsä vuokratyövoimaa jälkikäteen omaan palvelukseensa, on huomattavissa selviä eroja eri toimialasektoreiden välillä. Teollisuuden yrityksistä peräti 84,2 % ja rakentamisen yrityksistä 56,3 % on palkannut aiemmin käyttämäänsä vuokratyövoimaa omille palkkalistoilleen. Kaupan ja palveluiden saralla näin on toiminut kolmannes vuokratyövoimaa käyttäneistä. (Kuvio 34.)



Kuvio 34. Vuokratyöntekijöiden työllistyminen asiakasyrityksiin toimialoittain.

5.7 Haastattelut

Haastatteluissa nousi esiin useita teemoja. Alan kerrottiin kasvaneen ja kasvavan lähivuosinakin selvästi. Henkilöstövuokrauspalveluiden kysyntä on noussut kaikkien haastateltujen mukaan huomattavasti viimeisten kolmen vuoden aikana. Toimijoiden liikevaihdot ovat kasvaneet tänä aikana kaksinumeroisia lukuja, mutta erityisesti kasvua on tapahtunut viimeisen vuoden sisällä. Alan kerrotaan olevan ensimmäinen, joka reagoi suhdannevaihteluihin, mutta tällä hetkellä kysynnän hiipumista ei ole näköpiirissäkään.

Alan selkeinä haasteina kerrottiin olevan työvoiman löytyminen, kiristynvä kova kilpailutilanne ja lainsäädäntö. Erityisesti kohtaanto-ongelmaa pidettiin paikallisesti käsittämättömänä. Eräs haastateltu kertoi, että töihin tulijoita olisi, mutta ammattitaito on väärää tai kulkeminen töihin heikon julkisen liikenteen vuoksi mahdotonta. Erityisesti haja-asutusalueille kulkeakseen on pakko olla auto käytössään. Toinen haastateltu kertoi kohtaanto-ongelman asettavan jo rajat oman liiketoiminnan kasvulle. Kaksi haastatelluista kertoi, ettei työvoimaa löydy helposti ja kolmaskin kertoi sen riippuvan paljon alasta. Suurimmat haasteet työvoiman löytymisen ovat teollisuus-, rakennus- ja hoiva-aloilla. Työntekijöiden osaamiseen oltiin kuitenkin pääasiallisesti tyytyväisiä, mutta osaamisvajetta myönnettiin olevan.

Asiakkaina henkilöstövuokrausyrityksillä on kaiken kokoisia toimijoita aina yhden hengen yrityksistä useita satoja työllistäviin. Painopisteen kerrotaan kuitenkin olevan suurissa teollisuus- sekä rakennusalojen toimijoissa ja näiden kerrotaan muodostavan ison osan liikevaihdosta. Erään haastatellun mukaan Joensuun henkilöstövuokraustoiminta onkin keskittynyt melko yksipuolisesti näille sektoreille. Toinen vastaaja esitti teorian, että erityisesti pienten palveluyritysten puute johtuu siitä, että Joensuu on yliopistokaupunki ja nämä saavat opiskelijoista tarvitsemansa tilapäisen työvoiman.

Tyypillisiksi vuokratyövoiman käyttötilanteiksi kerrottiin hyvin odotetusti sesongit, ruuhkahuiput ja yllättävät muutokset yrityksen toiminnassa. Sitä myös haastateltujen mukaan käytetään paljon sairaslomien ja loma-aikojen sijaisuuksissa. Muita esiin nostettuja käyttötilanteita olivat käyttö rekrytointi mielessä sekä ensimmäisen työntekijän palkkaamisessa vuokratyövoiman riskittömyyden ja helpon budjetoinnin vuoksi.

Kaksi haastatelluista kertoi heidän kauttansa tapahtuvien työsuhteiden kestävän nykyisin keskimäärin 3-6 kuukautta. Tähän on kuulemma siirrytty entistä enemmän aiemmista lyhyistä jaksoista. Kolmas haastateltu kertoi heidän kauttaan tapahtuvien työsuhteiden kestävän keskimäärin viikosta kahteen. Huomioitavaa on, että näin vastanneella yrityksellä on laaja-alaisin toimintakenttä ja paljon esi-

merkiksi hoivapuolen toimintaa. Kaikki haastatellut kertoivat työntekijöiden työlistyvän asiakasyrityksiin heidän kannaltaan liiankin hyvin. Viime vuonna työntekijän siirtymisestä asiakasyrityksen palvelukseen johtuva kato oli kaikilla useita kymmeniä henkilöitä.

Henkilöstövuokrausalan tunnettavuuden kerrottiin kasvaneen selkeästi kuluneina vuosina ja sen näkyneen kysynnässä. Kuitenkin töitä palveluiden tekemisessä tutuksi erityisesti pienten yritysten parissa vielä on. Kysyttäessä kohdattuja asenteita vuokratyövoimaa kohtaan haastatellut kertoivat yhdessä tuumin, etteivät pääasiassa enää nykypäivänä kohtaa negatiivisia asenteita yrityksiltä. Samaan hengenvetoon kaksi haastatelluista kuitenkin totesivat työntekijäpuolelta näitä vielä löytyvän. Kolmannen mukaan työntekijätkin tuntevat nykyisin alan ja vievät siitä positiivista sanomaa nuoremmille oppilaitoksiin. Asenteiden ja vuokratyövoimaan liitetyn negatiivisen kaiun syistä oltiin erittäin yksimielisiä. Alalle kerrottiin olevan niin helppo tulla, että menneisyydessä ja vielä nykyisinkin noususuhdanteiden aikaan sille ilmestyy kermankuorijoita ja toimijoita, joilla ei ole edes tarkoitusta hoitaa lakisääteisiä velvoitteitaan. Näistä yrityksistä onkin haluttu erottautua, minkä vuoksi Henkilöstöpalveluyritysten Liitolla on käytössään yritysten auktorisointi. Auktorisoidut yritykset ovat sitoutuneet noudattamaan liiton asettamia auktorisointisääntöjä ja Suomen työlainsäädäntöä. Kaikki haastatellut yritykset ovat liiton auktorisoimia.

Tulevaisuuden näkymissä oltiin yhtä mieltä siitä, että ala tulee kasvamaan. Eräs haastatelluista esitti, että kymmenen vuoden päästä vuokratyövoiman osuus kokonaistyövoimasta voi olla jo lähellä 3 %. Tietotekniikan ja etätyöskentelyn kehittymisen arvioitiin mullistavan alaa lähivuosina. Seuraavana paikallisena haasteena pidettiin henkilöstövuokraamisen lyömistä läpi myös maakunnassa toiminnan keskittyessä nykyisin Joensuun seudulle. Tulevaisuudessa odottavana kysymysmerkkinä pidettiin 2020-luvun taitteessa häämöttävää maakuntauudistusta ja siihen liittyvää TE-palveluiden toimintojen kilpailutusta. Ala odottaa siirtyvätkö jotkin organisaation toiminnoista heidän tuotettavikseen.

6 Tulosten tulkinta ja johtopäätökset

6.1 Kokonaistulosten tulkinta

Teollisuus ja rakentaminen hyödyntävät toimialasektoreina vuokratyövoimaa selvästi muita kyselyn sektoreita enemmän. Kyseisten luokkien vastaajista lähes puolet oli käyttänyt vuokratyövoimaa viimeisen kolmen vuoden aikana. Kaupan osalta vastaava osuus oli noin kolmannes ja palveluissa vain viidennes. Sama trendi nousi esiin myös haastatteluissa. Kaikkien haastateltujen toimijoiden liikevaihdoista suurin osa tulee teollisuuden ja rakentamisen asiakkaista. Toimijat ovat toki niin isoja, että heiltä löytyy monia muitakin henkilöstövuokrattavia aloja, mutta painopiste Joensuun alueella on heidän mukaansa selvästi, jopa yksipuolisesti näillä sektoreilla.

Yritykset hyödyntävät vuokratyövoimaa suhteessa enemmän vuotoisen liikevaihtonsa ylittäessä miljoonan euron rajan ja työntekijämääränsä ollessa yli 10 henkilöä. Tämä vahvistaa haastateltujen kertomaa siitä, että suurin osa työvoiman tarpeista tulee suuremmilta yritysasiakkailta ja pienempien toimijoiden yksittäiset toimeksiannot ovat vähemmistössä. Odotetusti myös yritykset, joissa on kausiluontoista toimintaa hyödyntävät henkilöstövuokrausta selvästi enemmän toiminnassaan kuin yritykset, joissa sitä ei ole. Avoimissa vastauksissakin esiin nousseet kausihuiput ja muut väliaikaiset tarpeet ovatkin yksi suurimmista syistä käyttää vuokratyövoimaa.

Mielikuva vuokratyövoiman käytöstä on paikallisilla yrityksillä pääosin positiivinen tai neutraali. Henkilöstövuokrausta omassa toiminnassaan käyttäneiden vastaajien mielikuvat olivat selkeästi positiivisemmat kuin vuokratyövoimaa käyttämättömien. Siitä huolimatta jälkimmäistenkin mielikuvat olivat pääasiassa neutraaleja. Voidaan siis tulkita, että henkilöstövuokrauksen käytön ja tuttuuden myötä mielikuva siitä muuttuu positiivisemmaksi. Myös haastatellut asiantuntijat kokivat, että pääosa yrityksistä suhtautuu henkilöstövuokraukseen nykypäivänä positiivisesti tai vähintään neutraalisti. Tältä osin tilanne on kuulemma parantunut sel-

västi viime vuosien aikana. Heidän mukaansa henkilöstövuokrauksen tunnetavuuden parantaminen onkin yksi alan tärkeimpiä tavoitteita. Tulosten valossa tämä on täysin perusteltu väite.

Kaikista vastaajista noin kolmasosa oli käyttänyt vuokratyövoimaa viimeisen kolmen vuoden aikana. Käyttämättömistäkin joka neljäs oli harkinnut sen käyttöä. Kokonaisuudessa siis noin puolet vastaajayrityksistä oli käyttänyt tai harkinnut henkilöstövuokrauksen käyttämistä. Vuokraamisesta luovuttiin lopulta yleisimmin, koska päätettiin palkata omaa henkilökuntaa, todettiin ettei tarvetta olekaan tai/ja kustannukset todettiin liian suuriksi.

Osaava sekä motivoitunut työvoima ja kokemus siitä, ettei sitä saa nousivat useissa eri kysymyksissä esiin henkilöstövuokrausalaan selvästi rajoittavana tekijänä. Tämä vahvistaa kaikissa haastatteluissa esiinnousseen ongelman. Henkilöstövuokrausyrityksillä, kuten monilla muillakin yrityksillä, on suuria vaikeuksia löytää oikeanlaista osaamista omaavaa ja motivoitunutta työvoimaa. Se heijastuu selvästi myös asiakasyrityksille negatiivisena käyttökokemuksena. Tilanteesta kertoo se, ettei eräs haastateltu yritys tarkoituksellisesti haali tällä hetkellä uusia asiakkaita kyetäkseen takaamaan nykyisille asiakkailleen riittävästi osaavaa työvoimaa.

Aikomus käyttää vuokratyövoimaa toiminnassaan tulevaisuudessa jää hieman kielteiselle kannalle. Jälleen havaitaan, että vuokratyövoimaa jo käyttäneet suhtautuvat mahdolliseen käyttämiseen myönteisemmin kuin sitä käyttämättömät. Silti vain joka kymmenes käyttämättömistä ei ollut ajatellut vuokratyövoimaa koskaan mahdollisuutena ja vain 5 % piti sitä tuntemattomana. Voidaan siis tulkita, että henkilöstövuokraus tunnetaan ajatuksen tasolla kohtuullisen hyvin, mutta parantamisen varaa on. Samansuuntaista viestiä kertoivat haastatellut asiantuntijat. Ala tunnetaan koko ajan paremmin, mutta henkilöstövuokrausta ei silti osata ajatella mahdollisuudeksi omaan liiketoimintaan tai sitä pidetään kalliina.

Kyselyn tulokset vahvistavat myös haastatteluissa hieman yllätyksenä nousseet yleisimmät vuokratyövoiman käytön jaksojen pituudet. Haastatellut kertoivat, että

yleisin yksittäinen sopimuksen kesto on 4 kuukautta. Muita yleisiä sopimusjaksojen pituuksia ovat muutamat kuukaudet ja kahdesta neljään viikkoa. Kyselyssä vaihtoehto 1-5 kuukautta sai yli puolet annetuista vastauksista. Taustalla on luultavasti useita syitä. Yksi merkittävimmistä lienee, että Henkilöstöpalveluyritysten Liiton ohjeiden mukaan se suosittaa, etteivät auktorisoidut henkilöstöpalveluyritykset, joita muun muassa kaikki haastatellut ovat, ota välityspalkkiota työntekijän siirtymisestä asiakasyrityksen palkkalistoille, jos hän on työskennellyt asiakasyrityksessä yli neljä kuukautta. Aikana se on tarpeeksi pitkä, jotta nähdään, onko työntekijä pätevä ja asiakasyritys halukas työllistämään hänet. Toinen merkittävä tekijä lienee, että neljä kuukautta kattaa suuren osan sesonkiluontoisten töiden vaatimasta ajasta, esimerkiksi kesä- ja talvisesongit.

Syissä vuokratyövoiman käyttämiseen korostuvat selvästi poikkeukselliset tilanteet: työn tarpeen väliaikaisuus, kiireellisyys ja yllättävät kausihuiput. Samat syyt kertoivat yleisiksi myös haastatellut asiantuntijat, mutta he eivät ilmaisseet niiden merkitystä näin voimakkaaksi. Ilmeisesti nousevana trendinä on myös halu käyttää henkilöstövuokrausta rekrytointiprosessina. Ainoastaan vajaa viidennes vastaajista kertoi käyttävänsä henkilöstövuokrausta rekrytointisyistä, mutta kyseinen motiivi nousi ammattilaisten haastatteluissa selvästi esiin.

Saatuun vuokratyövoimaan ollaan oltu selvästi suurimmaksi osaksi tyytyväisiä. Tyytyväisyydestä huolimatta negatiivisia tunteita herättivät lähinnä vuokratyövoiman laadun suuri vaihtelevuus ja sen luoma epävarmuus. Tyytyväisyyden parantamisen osalta voidaan jälleen tulkita oltavan osaavan työvoiman saamisen vaikeuksien äärellä.

Tämän tutkimuksen perusteella henkilöstövuokrauksella voidaan todeta olevan työllistävä vaikutus, erityisesti teollisuus ja rakennussektorilla. Hieman yli puolet vuokratyövoimaa käyttäneistä vastaajista kertoi palkanneensa heillä aiemmin vuokratyöntekijänä työskennelleen henkilön omille palkkalistoilleen. Teollisuuden saralla osuus oli jopa 80 %. Rakentamisen osalta näin vastasi joka toinen ja kaupan sekä palveluidenkin osalta joka kolmas. Haastattelut vahvistavat tämän. Kaikki haastatellut kertoivat työntekijöidensä työllistyvän asiakasyrityksiin hyvin

sopimuskauden jälkeen. Hieman jopa naureskellen, että liian hyvin ottaen huomioon kuinka vaikeaa uutta työvoimaa joihinkin tehtäviin on löytää. Eräs haastatelluista toivoikin, että henkilöstövuokraus nähtäisiin jatkossa entistä enemmän työllistymisväylänä vakituisiin työsuhteisiin muiden polkujen joukossa.

Selvästi suurin osa, peräti kolme neljästä käyttäjästä suosittelisi vuokratyövoiman käyttöä muille yrityksille. Vastaajien mukaan se tarjoaa yrityksille joustavuutta ja nopeasti työvoimaa tarpeen vaatiessa. Lisäksi korostettiin mahdollisuutta löytää hyvää työvoimaa omille palkkalistoille ja apua yllättäviin äkillisiin tilanteisiin. Saman suuntaisia mainoslauseita käyttivät myös haastatellut heitä pyydettyäessä pitämään muutaman lauseen myyntipuhe henkilöstövuokraamisen puolesta.

6.2 Toimialakohtaiset erot

Kuten jo edellisen kappaleen aluksi totesimme rakentaminen ja teollisuus käyttävät vuokratyövoimaa selvästi suhteessa muita tutkimuksen toimialasektoreita enemmän ja palvelusektori selkeästi vähiten. Mielenkiintoista hajontaa toimialojen välillä syntyy tarkastellessa vastaajien syitä olla käyttämättä vuokratyövoimaa. Kauppa kokee toimialoista eniten, ettei saa osaavaa työvoimaa. Kuitenkin sektori on usein koettu kenties helpoimmaksi työllistyä jopa ilman alan koulutusta. Ehkä suurta vastausprosenttia selittää paikallinen puute osaavista taitavista myyntiedustajista, joka on todettu muun muassa viimeisimmissä Joensuun seudun ammattibarometreissä. Toinen osaavan työvoiman kanssa selkeästi kamppaileva sektori on rakentaminen. Tämä vahvistaa osaltaan haastatteluissakin nousseen ongelman, että rakennuslalle on tällä hetkellä erittäin vaikea löytää osaavia työntekijöitä, etenkin erityistaitoja vaativiin tehtäviin.

Mielenkiintoinen huomio on, että vaikka rakentaminen ja teollisuus käyttävät vuokratyövoimaa selkeästi suhteellisesti eniten, koetaan henkilöstövuokraus samoilla sektoreilla myös tuntemattomimpana. Noin 10 % näiden sektoreiden vastaajista kertoi vuokratyövoiman käytön olevan heille tuntematonta, kun taas palveluiden ja kaupan sektoreilla näin koki vain noin 3,4 %.

Toinen mielenkiintoinen huomio on, että teollisuuden yritykset vastasit selkeästi eniten, etteivät olleet edes ajatelleet vuokratyövoiman käyttöä mahdollisuutena. Samanaikaisesti heti perään kysyttäessä oletteko harkinneet käyttävänne vuokratyövoimaa, saman sektorin vastaajista noin joka kolmas kertoi ajatelleensa sitä. Se on toiseksi eniten heti rakentamisen jälkeen. Jakauma vuokratyövoiman käytön ja käyttämisen harkinnan välillä on yllättävän samanlainen. Harkinneita tarkasteltaessa oikeastaan vain teollisuuden osuus laskee. Tämä vain vahvistaa huomiota, että jostain syystä, vaikka teollisuus yleisesti käyttää vuokratyövoimaa suhteellisesti eniten, on se samanaikaisesti sektori, joka kokee henkilöstövuokrauksen tuntemattominta ja näkee sen vähiten mahdollisuutena.

Suurin yksittäinen syy jättää vuokratyövoima lopulta käyttämättä on ollut teollisuuden ja rakentamisen saralla selvästi se, että onkin päädytty palkkaamaan omaa henkilökuntaa. Näin vastasi yli puolet kyseisten sektoreiden henkilöstövuokrausta harkinneista vastaajista. Voidaankin väittää, että yritykset ovat yhä halukkaita palkkaamaan henkilökuntaa omille palkkalistoilleen, jos vaan löytävät osaavaa työvoimaa ilman ulkopuolisiin henkilöstöpalveluihin turvautumista. Palvelusektori puolestaan jättää henkilöstövuokrauspalvelut hyödyntämättä useimmin kustannusten vuoksi.

Toimialasektoreiden välillä on havaittavissa joitakin selkeitä eroja myös tarkastellessa tekijöitä, jotka ovat johtaneet vuokratyövoiman käyttöön. Kauppa käyttää henkilöstövuokrausta selvästi vähiten yllättävien ruuhkahuippujen purkamiseen. Syynä voi olla se, että kaupan alan luonteen takia ruuhkahuiput harvemmin ovat yllättäviä ja niihin osataan varautua itsenäisesti etukäteen. Toisaalta on mielenkiintoista, että kauppa käyttää vuokratyövoimaa selkeästi eniten sen riskittömyyden vuoksi. Kauppaa käydään edelleen pääasiassa ihmisten välillä, joten siksi syynä voi olla halu varmistaa, että henkilökuntaa on varmasti saatavilla. Rakentaminen puolestaan käyttää vuokratyövoimaa henkilöstökustannusten vakauttamisen ja optimoinnin vuoksi selkeästi vähemmän kuin muut sektorit. Havainto on mielenkiintoinen, eikä syytä tälle osata selittää. Teollisuus taas hyödyntää henkilöstövuokrausta selkeästi eniten omana rekrytointiprosessinaan. Taustalla voi olla puhtaasti syynä helppous ja osaavan työvoiman löytämisen haasteet. Kun

työntekijän ottaa henkilöstövuokrausyrityksen kautta, säästyy rekrytointiprosessin ja osaavan työntekijän löytämisen vaivalta.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Erityisesti verkkokyselyn osalta sen reli-aabelius ongelmat ovat olleet koko ajan tiedossa. Vastauksia saatiin kuitenkin paljon ja laajalla kirjolla, joten niiden näyttämiä trendejä voidaan pitää luotettavina ja koko yrityskenttää edustavina. Haastattelujen osalta on ymmärrettävää, että oman etunsa vuoksi haastatellut henkilöstövuokrausyritysten edustajat haluavat antaa aiheesta hyvän kuvan. Räikeimpiä kaunisteluja ja toistettavuuden kannalta epäkohtia eliminoitiin kuitenkin hyvin useammalla haastattelulla edustajalla, jolloin vähintään selkeimmät ristiriidat puheissa olisivat nousseet esiin.

Validiteuten voidaan myös olla tyytyväisiä, mutta on myönnettävä, että siinä olisi voitu onnistua paremmin. Sekä alan edustajilta, että kyselyyn vastanneilta yrityksiltä olisi voitu kysyä vielä täsmällisemmin tutkittavaan aiheeseen liittyviä kysymyksiä. Lähes kaikkiin tutkimustavoitteissa asetettuihin kysymyksiin saatiin kuitenkin vastaus. Selkeimmin epäonnistuttiin vuokratyövoiman käytön kehittymisen selvittämisessä, joka piti validiteettiongelman takia jättää kokonaan lopullisen tutkimuksen ulkopuolelle.

Triangulaation hyödyntämisessä onnistuttiin hyvin. Haastattelut ja kyselytulokset täydensivät hyvin toisiaan ja lisäsivät selkeästi molemmista osioista saatujen tulosten luotettavuutta. Monistrateginen tutkimusmalli vähensi selvästi tarvetta tuloksiin kriittisesti suhtautumiseen, kun näinkin eri tavoin kerätyt aineistot tukivat toisiaan.

Opinnäytetyöhön ei ole liittynyt suurempia eettisiä haasteita. Kysely toteutettiin vapaaehtoisena ja se lähetettiin vain yrityksen toimivaltaisille edustajille. Haastattelut asiantuntijat olivat mukana omasta halustaan eikä heitä pakotettu tai painostettu vastaamaan kysymyksiin. Tämä tehtiin heille tiedoksi haastattelutilanteiden aluksi. Ainoat mainittavat eettiset haasteet liittyvät tutkijan omaan tietoisuuteen

aiheesta ja tulosten kriittiseen tulkintaan. Opinnäytetyön tekijä on tutustunut jo aiemmin viime vuosien varrella henkilöstövuokraukseen ja paikalliseen yritysmaailmaan, eikä voi olla täysin varma onko jokin päätelmä hänen omansa vai vuosien varrella jostain kuultu tai luettu. Tahallista plagiointia on pyritty välttämään viimeiseen asti. Tuloksia on pyritty tulkitsemaan kriittisesti ja välttämään täysin kyseenalaisten johtopäätösten tekoa.

7 Pohdinta

Selvitys onnistui vastaamaan viitekehyksessä esitettyihin asioihin Joensuun seudun näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää henkilöstövuokrauspalvelujen käyttöä alueella ja yritysten mielipiteitä sekä kokemuksia siitä. Nämä tavoitteet saavutettiin hyvin. Ainoastaan käytön kehittymistä viimeisen kolmen vuoden aikana ei kyetty kyselyn tulosten perusteella arvioimaan epäonnistuneen ja väärin ymmärretyn kysymysasettelun vuoksi. Haastattelujen pohjalta voidaan kuitenkin todeta käytön kasvaneen selvästi viimeisten vuosien aikana. Kaikki haastatellut asiantuntijat olivat tästä yhtä mieltä ja kertoivat omien liikevaihtojensa kasvaneen kyseisenä aikana huomattavasti. Henkilöstövuokrausala odottaa kasvun jatkuvan vielä lähivuosinakin niin paikallisesti kuin valtakunnallisesti.

Tuloksista vedetyt johtopäätökset ovat selkeitä ja yleistettävissä. Huomioitavaa kuitenkin on, että kyseiset tulokset ja johtopäätökset edustavat vain vallallaan olevia trendejä, eikä niitä voi pitää tarkkoina. Tämä johtuu kyselyiden ja erityisesti verkkokyselyiden luonteesta. On mahdotonta taata täsmälleen samaa vastaajapoolia kysely toistettaessa.

Toteutukseen voidaan pääosin olla tyytyväisiä. Verkkokyselyyn saatiin yllättävänkin paljon vastauksia ottaen huomioon, kuinka heikosti verkossa toteutettaviin opinnäytetyötason tutkimuskyselyihin yleensä vastataan. Vastauksia saatiin riittävästi, jotta tulokset ovat yleistettävissä. Lähes kaikki vastaukset olivat asiallisia, eikä niitä tarvinnut jättää huomiotta. Kyselyn osalta ei tähän mennessä ole kek-

sitty parempaa vaihtoehtoista toteutustapaa, joten toteutukseen voidaan olla tyytyväisiä. Haastattelujen osaltakaan ei ole tullut suurempia pettymyksiä. Ne antoivat taustamateriaalin, viitekehysten sekä tulosten analysoinnin kannalta tärkeitä tietoja, joita ei muista lähteistä olisi ollut mahdollista saada. Haastatteluja ja niistä saatua materiaalia olisi kuitenkin voinut käyttää tehokkaamminkin. Nyt niiden hyödyntäminen jäi selvästi alkuperäisestä tavoitteesta. Jälkiviisaana on hyvä todeta, että sekä kyselyssä että haastattelussa olisi voitu kysyä hieman erilaisia, paremmin tutkimukseen sopivia ja joistain asioista tarkempia kysymyksiä. Nyt saadut vastauksetkin kuitenkin palvelevat tarkoitustaan riittävän hyvin.

Ammatillisen kasvun näkökulmasta opinnäytetyö on antanut paljon. Valitsin aiheen puhtaasti kiinnostuksesta henkilöstöhallintoa kohtaan. Opinnäytetyö on pakottanut tutustumaan aivan uudella tavalla Pohjois-Karjalan yritysraakenteeseen, työllisyysilanteeseen sekä tietysti koko henkilöstöpalveluun. Olen työn puitteissa saanut kontakteja alan sekä paikallisen yritysmaailman toimijoihin ja tulevaisuuden suunnitelmani ovat muotoutuneet entisestään. Koen selvityksen teon mukana saadun osaamisen vuoksi omaavani nyt henkilöstövuokrausalan ja työllistämisen erikoisosaamista.

Oppimisprosessina opinnäytetyö oli haastava ja aihe ehti muotoutua useaan otteeseen matkan varrella. Heti alkuun suurimmaksi haasteeksi muodostui pohjatiedon ja taustamateriaalin keräys. Henkilöstövuokrauksesta on aiheena saatavilla kohtuullisen vähän ja hajallaan olevaa tietoa. Prosessi alkoi elokuussa 2017 aiheen päättämisellä ja toimeksiantajan hankkimisella. Loppuvuodesta haalin suurella vaivalla eri lähteistä kasaan riittävästi taustamateriaalia kattavan viitekehysten luomiseen. Laadin myös kysymyspatteristot verkkokyselyä ja teemahaastatteluja silmällä pitäen. Tammi-helmikuussa 2018 luotiin verkkokysely ja neuvoteltiin sen jakelusta. Verkkokysely jaettiin sähköpostitse helmikuussa ja se oli avoinna noin kuukauden. Samanaikaisesti toteutettiin henkilöstövuokrauspalveluita tarjoavien yritysten edustajien haastattelut. Raportin kirjoitusprosessi aloitettiin helmikuun loppupuolella. Toukokuusta alkaen aloin kirjoittaa opinnäytetyöraporttia tuetusti uudella innolla pienempinä palasina. Tutkimuksen tulokset analysoitiin ja tulkittiin kesä-heinäkuun aikana. Opinnäytetyöprosessi saatiin päätökseen elokuun taitteessa 2018.

Opinnäytetyöni pohjalta paikallinen henkilöstövuokrausala voi tehdä tuloksista omia johtopäätöksiään ja sopeuttaa toimintaansa tarvittaessa. Erityisesti osaan ja motivoituneen työvoiman varmistaminen lienee asia, johon alan yritysten kannattaa panostaa entisestään, sillä sen merkitys näkyi niin voimakkaasti saaduissa vastauksissa. Pohjoiskarjalaisille yrityksille selvitys antaa lisätietoa vuokratyövoiman käytöstä, siitä muiden yritysten saamista hyödyistä ja mahdollisista haitoista. Nämä auttavat yrityksiä pohtimaan olisiko henkilöstövuokrauspalveluiden käyttö kannattavaa omassa liiketoiminnassa. Työtäni voidaan käyttää pohjamateriaalina tulevissa opinnäytetöissä ja sen pohjalta voidaan tehdä monenlaisia jatkotutkimuksia. Vuokratyövoiman käyttöä voidaan nyt tutkia esimerkiksi kohdennetummin jollakin tarkemmalla alueella tai toimialasektorilla, taikka kokonaan uudella alueella ja verrata saatuja tuloksia tämän tutkimuksen tuloksiin. Selvitystäni voidaan myös helposti käyttää pohjana, jos halutaan tutkia omasta tutkimuksestani pois jättämäni työntekijäpuolen näkökulmaa. Aiheesta saataneen kokonaan oma opinnäytetyönsä asiasta kiinnostuneelle. Tulosten pohjalta ja niistä tehtyjen havaintojen perusteella olisi myös mahdollista lähteä tekemään markkinatutkimusta siitä, kuinka hyvin yritykset tuntevat henkilöstövuokrauksen, siihen liittyvät käytänteet, hintapolitiikan ja vuokraamisen yritykselle vaatimat toimenpiteet. Nyt tehdyn kaltainen tutkimus voidaan myös uusien joidenkin vuosien päästä ja vertailla tänä aikana tapahtunutta kehitystä vuokratyövoiman käytössä.

Lähteet

- Anttila, P. 2005. Ilmaisuu, Teos, Tekeminen ja TUTKIVA TOIMINTA. Hamina: AKATIIMI Oy.
- Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2018. Työllisyyskatsaus Pohjois-Karjala Huhtikuu 2018.
<http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=10>. 7.6.2018.
- Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2016. Vuokratyöntekijätutkimus 2016.
http://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/05/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf. 7.6.2018.
- Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2018a. HPL TOP 20 liikevaihtotiedustelu 3/2018. <http://hpl.fi/top-20-liikevaihtotiedustelu/>. 7.6.2018.
- Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2018b. Henkilöstöpalveluala.
<http://hpl.fi/henkilostopalveluala/>. 7.6.2018.
- Herrala, O. 2016. Henkilöstövuokraus vetää kovaa – talouden ankeimmat ajat takana. Kauppalehti.
<https://www.kauppalehti.fi/uutiset/henkilostovuokraus-vetaa-kovaa---talouden-ankeimmat-ajat-takana/beyzE3Cq>. 23.2.2018.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hyttinen, K.M. 2011. Henkilöstövuokrausyrityksen perustaminen Case: Teach-Rent Oy. Laurea-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden P2P-koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33965/ONT_Kim-Mikael%20Hyttinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 7.6.2018.
- Kajander, S. 2012. Vuokratyövoiman käytön tuomat haasteet ja mahdollisuudet. Laurea-ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö.
https://theseus.fi/bitstream/handle/10024/48724/Kajander_Sini.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 23.2.2018.
- Kalenius, K. & Länsisalmi, L. 2007. Opteam henkilöstöpalveluiden työntekijöiden ja käyttäjäyritysten ajatuksia vuokratyöstä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/17741/TMP.objres.520.pdf?sequence=2>. 7.6.2018.
- Kauranen, H. 2013. Vuokratyövoiman ja oman rekrytoinnin vertailu työnantajan näkökulmasta, Case: Staffpoint Oy. Centria ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/65216/kauranen_hanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 7.6.2018.
- Kirjallinen kysymys 437/2010 vp Vuokratyöntekijöiden aseman parantaminen.
- Lähteenmäki, L. 2013. Keskusteluja vuokratyöstä, Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turun yliopisto. Sosiologian laitos. Väitöskirjatutkimus.
<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/87692/AnnalesC356Lahteenmaki.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 7.6.2018.

- Mäkipelkola, J., Vettensaari, M. & Viitala, R. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työvoimapolitiittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Pasila, A. 2015. Vuokratyö – näkyvää mutta harvinaista. Tilastokeskus. http://tietotrenditblogi.stat.fi/vuokratyo-harvinaista-mutta-nakyvaa/#_ga=2.82911634.50282704.1510662770-936330370.1510662770. 23.2.2018.
- Pohjois-Karjalan Kauppakamari, Pohjois-Karjalan Yrittäjät. Kasvun esteet - kysely. Julkaisematon tutkimus. 2017.
- Poketti.fi. 2018. Työllisyys. <http://www.poketti.fi/tyollisyys>. 7.6.2018.
- Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt: työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Alueellinen yritystoimintatilasto [verkkojulkaisu]. 2017. Helsinki: Tilastokeskus. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__yri__alyr/statfin__alyr_pxt_002.px/table/tableViewLayout2/?rxid=64597a24-49cf-4e9b-8dc0-8b5c11ae7edf. 7.6.2018.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu]. 2018a. Helsinki: Tilastokeskus. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__tyokay/statfin_tyokay_pxt_001.px/table/tableViewLayout2/?rxid=64597a24-49cf-4e9b-8dc0-8b5c11ae7edf. 7.6.2018.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Yritysrekisteri. 2018b. Helsinki: Tilastokeskus. Sähköpostitiedustelu.
- Talouselämä. 2013. SAK ärähti vuokrafirmajärjestöstä: ”Poikkeuksellisen härskiä ja asiatonta”. <https://www.talouselama.fi/uutiset/sak-arahti-vuokrafirmajarjestosta-poikkeuksellisen-harskia-ja-asiatonta/49d92fbb-bc27-3de8-9742-951aa2a88e18>. 7.6.2018.
- Taloussanomat. 2013. SAK tiukkana: HPL:n toiminta ”poikkeuksellisen härskiä”. <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000001784336.html>. 7.6.2018.
- Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.
- Tolonen, O. 2018. Yrittäjä. VMP Varamiespalvelu Joensuu. Nauhoitettu haastattelu 9.2.2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Pohjois-Karjala. <http://tem.fi/documents/1410877/6463080/Pohjois-Karjala.pdf/3177b387-e039-4621-be26-6197795098c3>. 7.6.2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018a. Alueelliset kehitysnäkymät Kevät 2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160786/TEMrap_11_2018_Aluelliset_kehitysnakymat.pdf. 7.6.2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018b. Pohjois-Karjalan ammattibarometri, 1/2018. <https://www.ammattibarometri.fi/posteri.asp?maakunta=pohjoiskarjala&vuosi=18i&kieli=>. 7.6.2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018c. Pohjois-Karjalan ammattibarometri, 1/2018. <https://www.ammattibarometri.fi/vertailu.asp?maakunta=pohjoiskarjala&vuosi=18i&kieli=>. 7.6.2018.
- Vainikainen, T. 2018. Itä-Suomen aluepäällikkö. Barona. Nauhoitettu haastattelu 6.2.2018.

Väisänen, J. 2018. Avainasiakaspäällikkö. RTK-henkilöstöpalvelu Oy Joensuu.
Nauhoitettu haastattelu 9.2.2018.

Verkkokyselyn kysymykset



KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
KARELIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Vuokratyövoiman käyttö ja sen kehitys

Taustatiedot

Yrityksenne toimiala *

- ☐ Kauppa
- ☐ Palvelut
- ☐ Rakentaminen
- ☐ Teollisuus

Yrityksenne perustamisvuosi *

- ☐ Ennen 1990
- ☐ 1990-1999
- ☐ 2000-2009
- ☐ 2010-2014
- ☐ 2015-

Yrityksenne liikevaihto vuonna 2017 *

- ☐ Alle 0.2 miljoonaa euroa
- ☐ 0,2-0,99 miljoonaa euroa
- ☐ 1-4,99 miljoonaa euroa
- ☐ 5-9,99 miljoonaa euroa
- ☐ 10-20 miljoonaa euroa
- ☐ Yli 20 miljoonaa euroa

Kuinka monta henkilöä yrityksenne työllistää? *

Verkkokyselyn kysymykset

- ☐ 1
- ☐ 2-9
- ☐ 10-20
- ☐ 21-49
- ☐ 50-249
- ☐ 250

Yrityksenne toimipaikka *

- ☐ Joensuu
- ☐ Kontiolahti
- ☐ Liperi

Onko yrityksellänne kausiluontoista toimintaa? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Vuokratyövoima

Millainen mielikuva teillä on vuokratyövoiman käytöstä?

- | | | | | | |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Erittäin kielteinen | Kielteinen | Neutraali | Positiivinen | Erittäin positiivinen |
| Mielikuva | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Oletteko käyttäneet vuokratyövoimaa viimeisen 3 vuoden aikana? *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Emme ole käyttäneet vuokratyövoimaa

Miksi ette käytä vuokratyövoimaa?

(voitte valita useita)

- ☐ Meillä ei ole tarvetta
- ☐ Emme saa osaavaa työvoimaa
- ☐ Meillä ei ole varaa käyttää sitä
- ☐ Vuokratyövoiman käyttö on tuntematonta
- ☐ Emme ole ajatelleet vuokratyövoimaa mahdollisuutena

Verkkokyselyn kysymykset

Muu syy, mikä?

☐

Oletteko harkinneet vuokratyövoiman käyttöä viimeisen 3 vuoden aikana?

☐ Kyllä

☐ Ei

Mitkä tekijät ovat lopulta aiheuttaneet vuokratyövoiman käyttämättömyyden?

(voit valita useita)

☐

Ei lopulta tarvetta

☐

Palkkasimme omaa henkilökuntaa

☐

Kustannukset

☐

Pelko maineen vahingoittumisesta

Muu, mikä?

☐

Olemme käyttäneet vuokratyövoimaa

Milloin olette käyttäneet vuokratyövoimaa?

Voitte valita useita vaihtoehtoja. Vastauksia käytetään arvioidessa käytön kehittymistä.

☐

Viimeisen vuoden aikana

☐

1-2 vuotta sitten

☐

2-3 vuotta sitten

Kuinka monta vuokratyöntekijää teillä on ollut?

☐ 1

☐ 2

☐ 3-5

☐ 6-9

☐ 10-15

☐ 16-25

☐ 25-

Minkä mittaisia jaksoja vuokratyövoiman käyttö on yrityksessänne kestänyt?

Verkkokyselyn kysymykset

(voitte valita useita)

- ☐ Päivän
- ☐ 2-4 päivää
- ☐ Viikon
- ☐ 2-3 viikkoa
- ☐ Kuukauden
- ☐ 1-5 kuukautta
- ☐ Puoli vuotta
- ☐ Alle vuoden
- ☐ Yli vuoden

Mitkä ovat olleet keskeisiä tekijöitä sille, että vuokratyövoimaa on päädytty käyttämään?

(voit valita useita)

- ☐ Yllättävän ruuhkahuipun purkaminen
- ☐ Työn tarpeen väliaikaisuus/kausiluontoisuus
- ☐ Henkilöstökustannusten vakauttaminen/optimointi
- ☐ Riskittömyys
- ☐ Kiireellisyys työvoiman tarpeessa
- ☐ Halu käyttää sitä rekrytointiprosessina

Muu, mikä?

☐

Kuvaillkaa vielä lyhyesti omin sanoin tilannetta, jossa olette päätyneet vuokratyövoiman käyttöön

Oletteko olleet tyytyväisiä saamanne vuokratyövoiman laatuun?

Erittäin pettyneitä Hieman pettyneitä Neutraali Tyytyväisiä Erittäin tyytyväisiä

Tyytyväisyys

☐☐☐☐☐

Tähän voitte vapaasti avata mielipiteitänne käyttämästänne vuokratyövoimasta

Verkkokyselyn kysymykset

Oletteko palkanneet aiemmin teillä vuokratyöntekijänä työskennellyttä henkilöä vakituisen tai määräaikaiseen työsuhteeseen?

- ☐ Kyllä
☐ Ei

Suosittelisitteko vuokratyövoiman käyttöä muille yrityksille?

Ehdottomasti en Luultavasti en Ehkä Kyllä Ehdottomasti

Suosittelisitteko ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Tähän voitte kertoa miksi/miksi ette suosittelisi

Tulevaisuus

Aiotteko käyttää vuokratyövoimaa tulevaisuudessa?

		Ehdottomasti en	Luultavasti en	Ehkä	Luulta- vasti	Ehdotto- masti	En osaa sa- noa
Käyttö tulevaisuu- dessa		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miksi/miksi ette?

Verkkokyselyä koskevan sähköpostin saate

Hei!

Opiskelen Karelia Ammattikorkeakoulussa tradenomiksi ja teen parhaillani tutkintooni liittyvää opinnäytetyötä aiheesta Vuokratyövoiman käyttö ja sen kehitys Joensuun seudulla.

Toivoisin, että vastaisitte aihetta koskevaan kyselyyn, vaikka ette olisi palveluita käyttäneet ja tukisitte näin tutkimustani. Vastaaminen tapahtuu sähköisesti ja anonymisti, eikä vie kuin pari minuuttia. Linkin kyselyyn löydät tästä: <https://www.webropolsurveys.com/S/517F6AA2887AD2CC.par>

Pyydän vastaamaan kyselyyn 12.2. mennessä.

Kiitos vastauksistanne jo etukäteen!

Tommi Härkönen
Karelia ammattikorkeakoulu

Henkilöstövuokrausyritysten edustajille esitetyt kysymykset**Vuokratyövoiman käyttö ja sen kehitys Joensuun seudulla: Kysymyksiä vuokrausyrityksille**

Kertokaa yleisesti näkemyksenne. Tutkimus keskittyy henkilöstövuokraukseen ja jättää muut henkilöstöpalvelut ulkopuolelle. Yksityiskohtaisia tietoja ei julkaista vaan ne jäävät ainoastaan työn tekijän analysoinnin tueksi. Tutkimusjaksona on 3 vuotta ja – alueena Joensuun talousalue (Joensuu, Kontiolahti, Liperi). vastakysymys

Kerro yrityksestänne konserni- ja valtakunnantasolla yleisesti:

- Perustamisvuosi
- Koko
- Liikevaihto
- Henkilöstö
- Ym.

Paikallisesti:

- Perustamisvuosi Joensuussa
- Koko
- Liikevaihto
- Henkilöstö
- Ym.

Mikä on näkemyksenne henkilöstövuokrausalan kehityksestä ja nykytilanteesta yleisesti? Joensuussa?

- Kilpailutilanne?
- Markkinat?
- Haasteet?
- Käyttävätkö entiset entistä enemmän vai laajeneeko käyttäjäkunta?

Kuinka vuokratyövoiman kysyntä on näkemyksenne mukaan kehittynyt viimeisen 3 vuoden aikana valtakunnallisesti? Joensuussa?

Mitkä olivat toimialat, joille aluksi lähditte vuokraamaan henkilöstöä ja kuinka ne ovat kehittyneet? Onko mukaan tullut uusia ja mitä toimialoja teillä on nyt?

- Volyymien jakautuminen

Kuinka liikevaihtonne on kehittynyt viimeisen 3 vuoden aikana?

Kuinka henkilöstönne määrä on kehittynyt? (oman ”toimiston väki”)

Kuinka vuokrattavan henkilöstön määrä (resurssipooli) on kehittynyt? Löytyykö työvoimaa helposti?

- Vuokrahenkilökunnan ikä ja koulutusrakenne
- Toimialat, joillakin paljon, jonnekin haaste löytää?
- Osaamistaso?
- Koulutatteko vuokrahenkilöstöänne itse?

Millaiset yritykset ovat suurimpia asiakkaitanne? Kuvailekaa asiakaskuntaanne

- Millaista toimintaa?

Henkilöstövuokrausyritysten edustajille esitetyt kysymykset

- Isoja, pieniä?
- Toimiala?

Millaisissa tilanteissa asiakasyrityksenne turvautuvat tarjoamaanne vuokratyövoimaan?

- Pidempiaikainen ”toistuva” ratkaisu
- Sesongit
- Häätä

Millaisia ovat tyypilliset kauttanne tapahtuvat työsuhteet?

- Laadultaan määräaikaista, toistaiseksi voimassa olevia, urakatöitä
- Pituus
- Työllistyykö henkilöt kauttanne yrityksiin? Otatteko välityspalkkion?

Tunnetaanko henkilöstövuokraus ja sen mahdollisuudet? Täytyykö asiakkaita etsiä vai löytävätkö he teidät? Tunnettuus.

Hinta: Kuinka teillä määrittyy? Kuvailkaa

Kuvailkaa lyhyesti miksi ja milloin vuokratyövoimaa kannattaa käyttää? (pitchaus)

Henkilöstövuokrauksella on vähän kielteinen leima. Pitääkö mielestänne paikkaansa? Oletteko törmänneet tähän ja osaatteko arvioida miksi? Onko se asia, jonka kanssa joudutte painimaan?

Millaisena näette henkilöstövuokraamisen tulevaisuuden valtakunnallisesti? Joensuussa? Yrityksenne kannalta?